



ALL DIFFERENT

Compliance & Risk management

理解すべきコンプライアンスとリスクマネジメントの重要性

企業の安全を支える2つの仕組み

Compliance & Risk management

はじめに

近年、企業経営においてコンプライアンス（法令遵守）およびリスクマネジメントの重要性が高まっています。適切な対応を怠ると、社会的信用を失い顧客との取引中止、さらには、社内の人材や組織にも大きな影響をおよぼす可能性があります。

「コンプライアンス（compliance）」の単語本来の意味は、「（命令・要求などに）従うこと」。そこから、「法令遵守」という解釈で使われています。文字通り、企業活動を取り巻く法令や規則を守り、違反をしないということですが、企業コンプライアンスの範囲は法令の遵守に限りません。

法令に違反していなくても、法目をくぐるような行動やモラルに反する行動を取れば法令違反を犯したのと変わらない影響を受けます。したがって、コンプライアンスは「法令遵守」のほか、「社内ルールの遵守」や「社会的良識の遵守」といった意味も含め使われるのが一般的です。

またリスクマネジメントは、企業の潜在的な経営リスクを事前に特定し、管理するための手法です。リスクマネジメントを徹底することで、重要なビジネスチャンスの損失を防ぎ、リスクを最小限に抑えることが可能となります。

そのためコンプライアンスについての正しい理解は、リスクマネジメントを機能させるためには不可欠です。

本資料では、コンプライアンス違反の事例を交えながら、リスクマネジメントの対象や内部統制の方法をご紹介します。

CONTENTS

コンプライアンス遵守の仕組み化

コンプライアンス違反が発生する理由	03
コンプライアンス違反の事例	04
コンプライアンスを推進するために重要な取り組みとは	05

リスクマネジメント

リスクマネジメントの考え方	06
リスクマネジメントのプロセス	07

企業のコンプライアンス、リスクマネジメントへの取り組みを支援するサービスのご紹介

コンプライアンス研修	10
リスクマネジメント研修	11

Compliance & Risk management

コンプライアンス違反が発生する理由

近年、企業のコンプライアンス違反が報道されるケースが増加しています。法務部門を設置している大企業であっても、コンプライアンス違反が発生することは少なくありません。企業の信用や活動に大きなマイナス影響を与えるコンプライアンス違反ですが、その発生原因として以下の3点が考えられます。

1. コンプライアンスに関する知識不足

コンプライアンスや関連法規についての知識不足による違反が多く見られます。このようなケースでは、違反を行った本人が違反であることを認識しておらず、周囲も気づかないうちに問題が発生することが多いです。

2. コンプライアンス違反が常態化している環境

長年にわたる違反行為が組織の風土として定着し、違反であるという意識が薄れているケースもあります。このような場合、経営陣が違反行為を黙認または推奨していることも少なくありません。その結果、新人や若手社員が違反行為に気づいていても、指摘しづらい環境が生まれます。

3. コンプライアンス管理の仕組みや制度の欠如

社内にコンプライアンスに対する制度や仕組みが整備されていない場合も、違反の発生リスクが高まります。このような企業では、コンプライアンスに対する企業方針が明確に定まっていないことが多いです。

このような要因をふまえ、企業はコンプライアンス教育の徹底や管理体制の強化を図ることが求められます。





Compliance & Risk management

「知らなかった」では済まされないコンプライアンス違反の事例

コンプライアンス違反が発生する理由を前述しましたが、コンプライアンス問題は企業に属する社会人であれば誰しもがそのリスクと隣り合わせとなることが多くあります。コンプライアンスの違反行為によって失われた企業の信用や大きな損害を取り戻すことは非常に難しいと言えます。ここでは、実際に起こったコンプライアンス違反の事例をご紹介します。

問題となった事例(1) 大手消費財メーカー 不適切な初動対応が招いた被害の拡大

2010年代に大手消費財メーカーによる顧客対応の問題が明るみに出た事例です。この事例では、大手消費財メーカーが製造した化粧品の使用により、肌トラブルが発生しました。トラブル発生後、利用者からの問い合わせに対して、化粧品が原因ではないと回答し、医師への診察を促しました。しかし、その後も複数の購入者からの相談が相次ぐこととなり、メーカーは自主回収を決定しました。この事例では、初動から適切に対応・調査を行わなかったために被害の拡大につながりました。

問題となった事例(2) 大手レストラン 事実とは異なる説明が、不信感の増長へ

2つ目の事例は、有名なレストランでメニュー偽装表示が発覚した事例です。この事例は、レストランでメニュー表示されている内容とは異なる食材を使用し提供したことにあります。企業側は近年の食品表示に関する問題を受け、内部調査を行ったところ、食品の偽装表示があったことが発覚しました。この件について、企業は記者会見を開き、今回の件は「偽装」ではなく、「メニューの誤表示」と説明しましたが、その説明が問題となりました。この後、「偽装」と確信している世間は、「偽装」を隠す企業への不信感を募らせ、当該レストランは、キャンセルが続出しました。そのため、後日2回目の記者会見を行い、偽装の事実があったことを認めました。

コンプライアンス遵守の仕組み化を推進するために重要な取り組みとは

コンプライアンス違反は発生してしまってからでは遅いため、違反行為を発生させないための事前の対策が非常に重要です。事前の対策としては以下2つの取り組みが挙げられます。

社内でのコンプライアンス教育の体制構築

企業の中で、コンプライアンスに対する基本方針などを作成し、コンプライアンス違反に対する制度を構築しておくことは必須であると言えます。しかし、制度を構築して終わりでは、違反・不祥事を未然に防ぐことにはつながりません。また、せっかく制度があっても全社員に浸透していなければ、いざ違反が起こった時に問題をさらに大きくしてしまう可能性もあります。他の制度や取り組みと同様に、コンプライアンス違反に対する制度も社員一人ひとりがその意義をしっかりと理解し、意識が浸透してこそ効果を発揮するのです。まずは社内でコンプライアンスに対する基本方針を策定した後に、社員に対してコンプライアンスに関する研修やeラーニングなどを実施することが、取り入れやすい施策の1つです。方針の策定や浸透と、最適な教育を行うには多くの時間と労力がかかります。Off-JTを活用し、外部の知見を取り入れることも有効です。

コンプライアンスへの意識を高め、推進する社内の風土づくり

会社全体でコンプライアンスを推進する風土づくりをしていくことは非常に有効な対策と言えます。この風土づくりの要は経営トップにあります。経営トップがコンプライアンス遵守を貫く姿勢を常日頃から社内に発信していくことで風土は形成されていきます。トップのコンプライアンスに対する意思を明確にし、社員一人ひとりのコンプライアンスへの関心・理解を高め、実践を徹底することで、様々なステークホルダーから信頼される組織が実現するのです。

以上、コンプライアンスの概要から事例までをご紹介しました。全ての企業において、コンプライアンス違反をしないことは勿論、会社全体で日頃から違反につながらないための取り組みや社員の意識づけを実施することが重要です。



Compliance & Risk management

リスクマネジメントの考え方

ここまでコンプライアンスについて解説してきましたが、予期せぬコンプライアンス違反が起きた際に、企業として求められる対応やコンプライアンス違反が発生しないための予防策、リスクマネジメントについても解説します。

リスクマネジメントとは、企業や組織が取り巻くリスクを把握・管理し、リスクが生じた際の損失の回避や軽減を図る取り組みです。リスクマネジメントと似た概念に「危機管理」がありますが「危機管理」はリスクが生じた際の損失の最小化と回復のための施策のことです。

リスクマネジメントが危機の発生や対策に焦点を当てているのに対し、危機管理はその後の企業活動の回復までを視野に入れている点が異なります。両者は別々の概念ではなく、リスクマネジメントを行ってあらゆる危機を想定しておくことで、危機管理上の被害の低減や回復が行えます。つまり、リスクマネジメントによって危機管理が行えるのです。

リスクマネジメントは、不確実性の高い現代において必須の施策といえるでしょう。



Compliance & Risk management

リスクマネジメントのプロセス

リスクマネジメントを行う際に有効なフレームワークが、PDCAです。ここまでの内容をふまえ、実際にどのようにリスクマネジメントを行えばよいのか、「PDCA」に基づいたプロセスをご紹介します。

1. リスクマネジメントのPDCA

「PDCA」とは、「Plan」「Do」「Check」「Act」の頭文字を取ったもので、業務を継続的に改善する仕組みのことを指します。PDCAをリスクマネジメントに当てはめると、以下のようになります。

リスクマネジメントのPDCA

P	方針の決定、リスクの認識・評価・順位づけ、対応策の立案
D	対応策の実施
C	対応策モニタリング
A	対応策の評価・改善

2. リスクマネジメントのPDCAの要はPlanにあり

PDCAの中でも、Pのプロセスはリスクマネジメントで特に重要な役割を持っています。「Plan」では、リスクの洗い出し方・評価方法の検討、洗い出したリスクの評価・優先順位づけを行ったうえで対応策を立案します。

リスクマネジメントでは、「リスクの認識」が極めて重要です。なぜなら、認識できていないことにより洗い出せなかったリスクは管理する術がなく、リスクが顕在化したときに適切な対応策の検討ができないためです。それでは、どのようにプロセスを進めていけばよいのかを3つのステップでご紹介します。



Compliance & Risk management

リスクマネジメントのプロセス

Step1. リスクの洗い出し

まず最初のステップでは、リスクを可能な限り全て洗い出します。洗い出しをする際のポイントは、日頃の常識や思い込みを捨てること。「無理やりにでも、リスクを発見する」という意識で棚卸しをしてみてください。リスクマネジメント協会では「ありえない・あってはならない・あたりまえ・あいまいさ」の4つの「あ」を排除することもリスクを認識するポイントだと提唱されています。

Step2. リスクの評価・順位づけ

Step1でリスクを洗い出したら、発生可能性と影響度という2つの軸を設けて定量化することで、客観的にリスクを把握できるようになります。客観的にリスクを捉えたら、リスクを評価して対策が必要な順に並べ替えます。

Step3. 対応策の立案

リスクを評価したうえで、対応策を検討します。「リスク対応の分類」に照らしながら検討してみましょう。

リスク対応の分類	1. リスク回避	リスクを生じさせる要因そのものを取り除く対応方法
	2. リスク移転	リスクを組織外に「移転」する対応方法
	3. リスク低減	リスクの発生可能性を下げる、もしくはリスクが顕在化した際の影響の大きさを小さくする、またはそれら両方の対策を取る対応方法
	4. リスク保有	リスクを許容し、特別な対策を取らずに受け入れる対応方法

リスクマネジメントにおいて重要なのは、PDCAのPにあたる計画の部分です。PDCAサイクルの8割の時間を計画（リスクの洗い出しや対応策の立案）に充てるべきとされています。

このように、Step1～3で「Plan」を進めていきますが、その後の「Do」「Check」「Act」がなければ「Plan」を立てた意味がありません。対応策を実行（Do）したうえで、「リスクが実際に軽減したかどうか」「新たなリスクが発生していないか」「リスクの影響度は変化していないか」といった視点で見直し（Check）、対応策の改善・評価（Act）をして、PDCAサイクルを回しましょう。

3. PDCAを回して継続的な見直しが必須

リスクマネジメントは「対応策マニュアルを作ったら終わり」「対応策を実施したら終わり」ではありません。リスクマネジメントのPDCAを回すことはそう簡単なことではありませんが、時々刻々と変化するそれぞれのリスクに対して、きちんとPDCAを回すことが企業活動を続けるうえで、なくてはならない取り組みとなります。



Compliance & Risk management

リスクマネジメントで危機に強い会社

リスクの多様さ・複雑さは、関係者が多くなればなるほど、また想定する期間が長くなればなるほど不確定な要素が増え、考慮、対応すべきリスクは増えます。同じリスクでも、部門によって利害が一致しないために損失・影響範囲の捉え方が異なるケースもあるでしょう。そのため、社員一人ひとりがリスクに対する理解を深め、リスクに敏感に反応できるよう、組織文化を形成することが重要です。

組織文化を形成するために必要不可欠なのが日ごろの社員教育です。リスクマネジメントについては、社内研修やOff-JT、またはeラーニングなどで学ぶことができます。

次ページでは、当社が提供する研修の一例として、「コンプライアンス研修～コンプライアンス違反の事例の数々をケーススタディを交えて学ぶ～」 「リスクマネジメント研修～ポイントと流れを体系的に理解～」を紹介しております。

貴社のコンプライアンス、リスクマネジメントの対応策の一つとしてご検討ください。



ALL DIFFERENTの

コンプライアンス研修

～コンプライアンス違反の事例の数々をケーススタディを交えて学ぶ～

研修概要 — 身近なコンプライアンス違反の事例の数々をケーススタディを交えて学ぶ —

社会からの目が厳しくなっている現代では、何気ない行動が皆さま自身や会社の将来を脅かすこともあります。本研修では、ワークやケーススタディを交えながら、身近に存在するコンプライアンス違反の可能性や求められる振る舞いについてお伝えします。日頃から慎重な言動を心掛け、ご自身と会社の未来を守ることができるようになる内容です。

次のような方におすすめです

- ▶ どんな行動がコンプライアンス違反になるかを具体的に説明できない
- ▶ コンプライアンスを自分の担当業務と結びつけて説明できない
- ▶ コンプライアンス違反のリスクを知っておきたい

お客様の声

- ▶ コンプライアンスの範囲が思っていたよりも広いことに気づきました。
- ▶ 何気ない日常生活や普段の会話も、ハラスメントや情報漏えいにつながるのだとわかりました。
- ▶ 常識やルールをしっかり守り、会社の品位を保つ行動を心がけるべきだと思いました。

研修カリキュラム (時間: 120分)

1. コンプライアンスとは何か

- 【ケーススタディ】コンプライアンス違反の検討を行ってください
- ・コンプライアンスとは
- 【ワークショップ】ご自身の会社で守らなければならない法令/社内ルール/規範にはどのようなものがあるか整理してください
- ・問題となったコンプライアンス例
- ・コンプライアンス違反による企業への悪影響

2. 身近にあるコンプライアンスのケース

- 【ケーススタディ】設定されたケースにおいて、どのようなコンプライアンスのリスクがあるか検討してください
- ・横領／守秘義務／不正競争防止法とは
- ・その他コンプライアンス違反に注意したいもの

3. ハラスメントとは

- ・ハラスメントが企業に及ぼす影響

4. パワーハラスメント

- ・職場のパワーハラスメントとは

5. セクシャルハラスメント

- ・職場におけるセクシャルハラスメントとは
- ・セクシャルハラスメントの判断基準
- ・マタニティハラスメントとは



6. コンプライアンス違反を防ぐために

- 【ワークショップ】職場でコンプライアンス違反を発生させないためにはどうすればいいか考えてください
- ・ハインリッヒの法則
- ・正しい早期発見のポイント
- ・自分の言動への自問自答

※ 内容は各企業の課題に合わせてカスタマイズ可能です。

本研修に関する詳細、その他お問い合わせはこちら
<https://bit.ly/48euxle>



ALL DIFFERENTの

リスクマネジメント研修

～ポイントと流れを体系的に理解～

研修概要 — リスクマネジメントのポイントと流れを体系的に理解することができる —

本研修では、日々日常に潜むリスクを各社の事例をケーススタディとして取り上げ、リスクマネジメントの流れにそって、リスク計画の策定まで行います。策定したリスク計画は講師が細かくレビューをすることで、研修で策定したリスク計画が実務でそのまま実行できるものになります。リスクマネジメントの体系的な理解から、具体的な対応策の立案までを網羅的に学ぶことが可能です。

次のような方におすすめです

- ▶ 日々の業務においてリスク管理を行う立場にある方
- ▶ 役職問わず、リスクに対する感度を上げたい方
- ▶ リスクマネジメントのポイントや具体的な手順が分からない
- ▶ リスクマネジメントに有効なフレームワークやツールが分からない
- ▶ 具体的なケースを用いて、リスクマネジメントの方法を体感してみたい

お客様の声

- ▶ リスクマネジメントは、社長や管理職が取り組むものだと思っていましたが、社員全員がリスクマネジメントの考え方を身につけておかねばならないことが良く分かりました。
- ▶ リスクマネジメント自体は知っていたし、ある程度業務においてもやっているつもりでしたが、全然足りていないことが分かりました。体系的なやり方が分かったので明日から早速やってみようと思います。
- ▶ リスクの怖さを改めて理解しました。一方でリスクは分類して事前に対策を立てておけば良いという事も分かりました。
- ▶ 自社の事例でケーススタディを沢山行っていていただくことが出来たので、具体的なイメージが湧いて非常に理解しやすかったです。

研修カリキュラム （時間：120分）

1. リスクマネジメントとは

- ・リスクとリスクマネジメントの定義
- ・クライシスとクライシスマネジメント（危機管理）
- ・リスクマネジメントの重要性

2. リスクマネジメントの手順

- ・リスクマネジメントのツボ
- ・リスクマネジメントの流れ

3. リスクを知る

- 【ワークショップ】リスク発生の事例を知る
- ・リスクを洗い出すためのポイント
- ・リスクの洗い出し手法

4. 重点リスクを特定する

- ・リスク評価の手法
- ・重点リスクを特定する
- 【ケーススタディ】リスクを評価してみよう
- 【ケーススタディ】重点リスクを特定してみよう
- ・重点リスク特定におけるポイント

5. 対策を検討する

- ・リスク対策の基本的考え方
- 【ケーススタディ】リスク対策を検討してみよう

6. リスク計画の策定

- 【ワークショップ】リスク計画書を完成させよう

※ 内容は各企業の課題に合わせてカスタマイズ可能です。



本研修に関する詳細、その他お問い合わせはこちら
<https://bit.ly/48euxle>





ALL DIFFERENT

〔 社 名 〕 ALL DIFFERENT 株式会社（オールディファレント株式会社）

〔 設 立 〕 2006年 2月

〔 代 表 者 〕 代表取締役社長 眞崎 大輔

〔 人 員 数 〕 328名（2025年4月1日時点）

〔 事業内容 〕 組織開発支援・人材育成支援

- 組織開発・人材育成に関する各種コンサルティング・研修サービスの提供
ベンチャー企業からグローバル企業まで支援

各種コンテンツ開発・提供

- 組織開発・人材育成に関する各種サービスの開発
教室型・反転型・モバイル・オンラインなど多様な手法に対応
- オリジナル研修コンテンツの開発
内定者から経営者まで全階層を網羅
幅広い研修テーマの開発
リーダーシップ・マネジメント・ビジネスマナー・ビジネスコミュニケーション・
各種専門スキル（プロジェクトマネジメント・マーケティング・ファイナンス・コンプライアンス・AI）など
- ビジネススキル・ナレッジテストなどのアセスメントツールの開発
- 150名以上の社内プロ講師による研修の提供

ラーニングイノベーション総合研究所®による各種調査研究の実施

- 組織開発・人材育成に関する定性・定量調査の実施
- 調査結果の発表
各種媒体へ向けた調査レポートの発信・書籍の執筆

〔 所 在 地 〕 東京本社

東京都千代田区有楽町2-7-1

有楽町 ITOCiA（イトシア）オフィスタワー 15F〔受付〕・17F〔研修会場〕・18F

TEL:03-5222-5111 FAX:03-5222-5114

関西支社

大阪府大阪市中央区安土町2-3-13 大阪国際ビルディング 25F

TEL:06-6271-1111 FAX:06-6271-1144

中部支社

愛知県名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センター 13F

TEL:052-856-8111 FAX:052-856-8114



弊社は2006年の設立以来、累計20,000社以上、420万人以上の企業さまに研修サービスを提供してまいりました。
豊富な業界・職種別の事例をもとに、貴社の課題やご要望に最適な提案をさせていただきます。

組織開発・人材育成 支援実績 (累計)

20,000 社以上

累計受講者数

420 万人以上

研修テーマ数

1,200^{*} テーマ以上

*公開型研修開発テーマ累計

HITACHI
Inspire the Next

AsahiKASEI

Coca-Cola
BOTTLETS JAPAN INC.

NTT docomo

SCSK
夢ある未来を、共に創る。

YAMAHA

LINEヤフー

POLA

TAISEI
For a Lively World

JR
JR東海

LUMINE



日本旅行
NIPPON TRAVEL AGENCY

NEXCO
中日本

ANA
ANA Systems

CAPCOM

松竹株式会社

ITOKI
明日の「働く」を、デザインする。

ADWAYS

ヤマサ

KUMON

セブン&アイ NetMedia

cookpad

明治安田損害保険

健康は、進化する。
BATHCLIN
バスクリン

EBARA

BRIDGESTONE
ブリヂストンスポーツ株式会社

J!NS

JR九州

MITSUBISHI ELECTRIC
三菱電機エンジニアリング株式会社

KONAMI
SPORTS CLUB

DMM.com

MITSUBA

CMIC

ニチバン

組織開発・人材育成を通して、 多くの企業さまの持続的な成長を支援しています。

—— 私たちが選ばれる理由



私たちの使命は「社員の意識や行動を変え、組織を変えること」

「研修の提供」だけにとどまらず、「学び」の可能性を探求し続け、
「人と組織の未来創り®」を真にリードできる伴走者として、お客さまに長く貢献してまいります。



専任コンサルタント制による深い理解と本質的な解決策の提案

一人が営業・講師・コンサルティングを担当する業界唯一のスタイルを貫くことで、お客さまのお悩みを深く理解します。
現場で真に求められる解決策を提案し、お客さまと伴走します。



組織開発・人材育成に関する調査分析に裏付けされた知見

「人と組織の未来創り®」に関する様々な調査・研究活動を行っています。
データに基づいた最適な解決策をご提供し、お客さまの組織開発をサポートします。



日本マーケティングリサーチ機構調べ/調査概要：2021年4月ブランドイメージ調査

／ まずはお気軽にお問い合わせください ／

お問い合わせはこちらから



ALL DIFFERENT 株式会社



03-5222-5111



ad-info@all-different.co.jp



*記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示(®、TM)は付記していません