

内部不正インシデント防止対策として有用な 職場環境に関する分析と考察

島 成佳¹ 小松 文子² 小川 博久³ 岡松 さやか³ 高木 大資⁴

概要：組織内部者の不正行為が原因となる情報セキュリティインシデントは、風評被害が発生する恐れがあることや関係者との調整がつかない等の理由から一般的に情報は外部に公開されない。情報が公開されないことで、内部不正の実態が把握できず、内部不正対策を検討することも困難な状況である。しかし、内部不正は発生すると影響が大きいので、組織として取り組むべき課題の1つである。このような背景から独立行政法人情報処理推進機構では組織において内部不正防止を推進するためのガイドラインを作成した。内部不正対策では、正規の権限を持つ内部者が情報や情報システムにアクセスして不正行為を犯す恐れがあり、これまでの技術面と管理面の情報セキュリティ対策では限界がある。このため、ガイドライン作成では、心理的に内部者が内部不正を犯さない職場環境について検討することが新たに必要となった。本論文では、内部不正防止に有用な職場環境の対策を策定した過程において実施したアンケート調査の設計及びアンケート結果の統計的な分析と考察について述べる。

Analysis and Consideration of Work Environments for Incident Prevention Countermeasure Related to Insider Threat

SHIGEYOSHI SHIMA¹ AYAKO KOMATSU² HIROHISA OGAWA³ SAYAKA OKAMATSU³ DAISUKE TAKAGI⁴

1. はじめに

近年、従業員や職員等の組織内部者が顧客情報や技術情報等の営業秘密を持ち出して名簿業者や競業他社への不正な売却及び転職先での不正利用等の情報セキュリティインシデントが発生している。他にも、悪意はないにしても、業務遂行のために社内情報を無断で持出し、自宅のPCから社内情報を漏洩させてしまう情報セキュリティインシデントも相変わらず見られる。しかし、これら公開された

情報セキュリティインシデントは、実際に国内で発生している事案の氷山の一角でしかない。内部不正に係る情報セキュリティインシデントは、風評被害が発生する恐れがあることや、関係者との調整がつかないなどの理由から一般的に組織内部で処理され、外部に公開されることが稀である。ほとんどの組織では、他の組織と情報セキュリティインシデントの情報を共有することが困難であり、組織間で対策を検討できないだけでなく、実態を把握することさえ困難な状況である。このため、現状各組織では自らの経験をもとに独自の対策を講じるに留まっており、実態に即した内部不正対策が必要とされている。

このような背景から、独立行政法人情報処理推進機構は内部不正対策を推進すべく、2011年度に組織における内部不正の実態を明らかにするために、組織内部者の不正行為によるインシデント調査を実施した [1]。本調査では、情報システムを前提とした内部不正の実態を把握するための判例調査とインタビュー調査、及びアンケート調査による内部不正の意識調査を実施した。この調査結果を受けて、2012年度に組織における内部不正防止ガイドラインを作

¹ 日本電気株式会社 クラウドシステム研究所/独立行政法人情報処理推進機構セキュリティセンター
NEC Corporation, 1753, Shimonumabe, Nakahara-ku, Kawasaki, Kanagawa 211-8666, Japan

² 独立行政法人情報処理推進機構 セキュリティセンター
Information-technology Promotion Agency, Japan, 2-28-8 Honkomagome, Bunkyo-ku, Tokyo 113-6591, Japan

³ みずほ情報総研株式会社
Mizuho Information & Research Institute, Inc., 2-3 Kanda-Nishikicho, Chiyoda-ku, Tokyo 101-8443, Japan

⁴ 東京大学大学院人文社会系研究科
Tokyo University, 7-3-1 Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo 113-0033, Japan

成して公開した [2]。組織における内部不正防止ガイドライン（以降、本ガイドライン）の特徴として、ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)[3] や個人情報保護のガイドライン [4]，営業秘密管理指針 [5] 等のこれまでの標準やガイドラインに見られなかった「職場環境」の対策項目が追加されている。職場環境の項目は、機密情報や情報システムに正規のアクセス権限を持つ内部者が不正行為を犯そうと思えば犯すことができるため、正規の権限を持つ内部者が不正行為を起ささない環境作りが必要であるという観点から追加した項目である。本論文では、この新たに設けた「職場環境」の対策項目の策定において、内部不正対策に有用な職場環境を明らかにした過程と策定した内容について述べる。

2. 本ガイドラインの概要

本節では、本ガイドラインの本論文に関連する部分について概説する。

2.1 本ガイドラインの構成

本ガイドラインは、以下の構成となっている。

- 1 章 背景
- 2 章 概要
- 3 章 用語の定義と関連する法律
- 4 章 内部不正のための管理のあり方
- 付録 I：内部不正事例集
- 付録 II：内部不正チェックシート
- 付録 III：Q&A 集
- 付録 IV：他のガイドライン等との関係
- 付録 V：基本方針の記述例

1 章、2 章は、本ガイドラインの位置づけ及び利用方法を示しており、内部不正防止の重要性や、本ガイドラインの概要と活用方法について概説している。3 章は用語の定義と、本ガイドラインに関連する法律の一覧を挙げている。4 章は組織において具体的な実施策を策定するための内容を示しており、「基本方針」「資産管理」「技術的管理」等の 10 の観点で 30 の対策項目を示している。10 の観点のうち 1 つが「職場環境」であり、本論文では「職場環境」の 2 つの対策項目 ((24) 公平な人事評価の整備、(25) 適正な労働環境及びコミュニケーションの推進) の策定過程について述べる。

2.2 内部不正の定義

本ガイドラインでは、内部者と内部不正を明確にするために以下のように定義する。内部不正に関しては、組織内部者の不正行為によるインシデント調査 [1] から情報システムを前提とした内部不正のうち 7 割以上を占めた開発情報や顧客情報の情報流出をターゲットとしている。

- 内部者

役員、従業員及び契約社員等の従業員に準ずるもの（以下、総称して「役職員」という。）又は、元役職員であった者のうち、以下の 2 つのどちらかでも満たしたものとす。

- 組織の情報システムや情報に対して直接又はネットワークを介したアクセス権限を有する者
 - 物理的にアクセスしうる職務についている者（清掃員や警備員等を除く）
- 内部不正
違法行為だけでなく、情報セキュリティに関する内部規程違反等の違法とまではいえない不正行為も内部不正に含める。内部不正の行為としては、顧客名簿や技術ノウハウ等の重要情報や情報システム等の情報資産の窃取、持ち出し、漏洩、消去・破壊等を対象とする。また、内部者が退職後、在職中に得た情報を漏洩する行為等についても、内部不正として取り扱う。

3. 職場環境の対策項目策定の流れ

本論文では、職場環境の対策項目で内部不正が発生しづらい職場環境を明らかにするために、その逆である内部不正が発生しやすい職場環境に着目する。

本節では、内部不正が発生しやすい職場環境を明らかにするための手順について述べる。

3.1 分析方法のアプローチ

内部不正が発生しやすい職場環境を明らかにするには、はじめに分析のための情報を収集する必要がある。分析情報の収集方法は、事案情報を収集する方法と、アンケートで仮説となる質問から情報を収集する方法の 2 つを検討した。

事案情報を収集する方法としては、情報セキュリティにおける人的脅威対策に関する調査研究報告 [6] を参考にした。この調査研究報告書は、内部犯行の事案発生過程及びその原因、対策を検討・分析するために、日本の警察機関の有する事件資料による詳細な事例を用いている。同様に、本ガイドラインでも内部不正に係る情報セキュリティの事案の詳細情報を収集し、それらの事例から内部不正が発生しやすい職場環境を分析することを考えた。しかし、情報システム責任者やコンサルタント会社の担当者、弁護士等の事例を持つ有識者へのインタビューを通して、守秘義務等の観点から具体的な事案や特定の組織等が推測されない範囲や粒度でしか話を聞けないことが明らかとなった。このため、分析に必要な情報が十分得られないことや事案が十分に集まらないことが懸念された。また、情報を収集できたとしても、根拠となる事案の内容を公開できないことも考えられる。このため、事案情報を収集する方法は選択しなかった。

一方、アンケートで仮説となる質問から情報を収集する

方法としては、社会心理学等において仮説検証のためにアンケート調査が一般的に用いられる。本ガイドラインを策定するための事前調査である組織内部者の不正行為によるインシデント調査 [1] でも、Web アンケートを用いて、内部不正の気持ちが高まる環境や、内部不正の気持ちが高くなる対策について情報を収集していることから、本論文でもアンケートで仮説となる質問から情報収集する方法をとることにした。

収集情報に関しては、内部不正を行った経験のある参加者（回答者）と経験のない参加者（回答者）の2群を対象に職場環境に関するアンケートを実施した。アンケートでは、2つの参加者群で差があると仮定した職場環境を質問項目とした。そして、2つの参加者群の職場環境の違いについて分析して、内部不正が発生しやすい職場環境を明らかにする。

3.2 アンケート調査の設計

内部不正は企業経営における人的リスクの1つとして捉えることができるため、本論文ではエンタープライズリスクマネジメントの人的リスクの研究を援用することにした [7]。エンタープライズリスクマネジメントの人的リスク項目として、以下が挙げられている。

- 従業員パフォーマンス低下
- 従業員のモラルハザード
- 従業員の内部告発
- 従業員の離職
- 従業員の訴訟
- 労働組合の介入

これらの人的リスクから、内部不正に係る項目を選択すると「従業員のモラルハザード」「従業員の離職」の2項目が当てはまる。これらの2項目は、共通して従業員のモラル・モチベーションの低下によって発生するとしている。モラル・モチベーションに関係する項目として以下4つを挙げており、本論文では以下の4項目で職場環境に関連する内容を参考にしてアンケート調査を作成することにした。

- 生活満足
雇用条件に関すること。
- 職務満足
人事評価に関すること。
- 職場満足
上司・同僚・部下との職場内の人間関係に関すること。
- 企業満足
経営者のリーダーシップ、組織コミットメント、企業モラルに関すること。

3.3 アンケート調査の質問項目の作成

職場環境に関するアンケートでは、3.2節の4項目に関係する労働環境やメンタルヘルス、内部不正、経営に関す

る3つの文献 [8] [9][10] と1つの中間報告 [11] のアンケート調査の質問項目等を参考にして、9つの分類について60の質問項目を作成した。

- (1) 労働条件 (8問) (雇用満足)
- (2) 給与待遇 (6問) (雇用満足、職務満足)
- (3) 福利厚生 (教育・研修) (4問) (職務満足)
- (4) 上司との関係 (5問) (職場満足)
- (5) 同僚との関係 (5問) (職場満足)
- (6) 経営方針 (3問) (企業満足)
- (7) 組織ルール (8問) (企業満足)
- (8) 組織コミットメント (11問) (企業満足)
- (9) 形式主義 (9問) (企業満足)

質問への回答は「非常にあてはまる」「あてはまる」「どちらともいえない」「あてはまらない」「全くあてはまらない」の5件法とした。

4. アンケート調査の分析結果

4.1 アンケート調査の概要

本アンケート調査では、内部不正の経験のあるものを一定数確保するためにマーケティング会社に委託した。アンケートは、マーケティング会社の保有するWebアンケートのページにモニター会員がアクセスして回答する形式である。本アンケート調査は、2013年1月15日～2013年1月17日の期間実施し、1032人から回答を得た。内部不正の経験ありと内部不正の経験なしの参加者の職場環境を比較することから、スクリーニングを事前に実施して、不正ありの参加者と不正なしの参加者をそれぞれ516人と同数を確保した。

表 1 参加者の構成

	男性	女性	合計
不正経験あり	405	111	516
不正経験なし	346	170	516
合計	751	281	1032

4.2 アンケート調査の分析結果と考察

アンケート調査の分析では、内部不正の経験ありと内部不正の経験なしの2群で職場環境の違いが見られるかを確認した。職場環境の違いがあるかどうかは、質問ごとに内部不正の経験ありと内部不正の経験なしの2群の回答に対して、2群の代表値の検定であるu検定 (Mann-Whitney 検定) を行い、有意な差 ($p < 0.05$) があるかどうかによって判定した。

以下に、9分類の質問項目のu検定の結果を示す。差が見られた質問項目には、「*」印が付いており、「*」の数が多ければ2群においてより違いがあることを示している。

(*p < 0.5, **p < 0.01, ***p < 0.001)。「*」のないものは、違いが見られなかった職場環境となる。

全体として質問分類ごとの結果をみると、「給与待遇」「同僚との関係」「経営方針」「組織ルール」では、全ての質問項目で有意な差が見られる。また、「労働条件」は8問中7問で、「上司との関係」は5問中4問と、ほとんどの質問項目で有意な差が見られる。逆に、「福利厚生」は4問中1問、「組織コミットメント」は11問中1問、「形式主義」は9問中2問と、ほとんどの質問項目で有意な差が見られない。

以下で、9分類の各分析結果の考察について述べる。

(1) 労働条件

No.5以外の質問項目すべてにおいて有意な差があった(表2)。労働条件では、「適切な業務量と業務配分」「安全・衛生的な職場」が内部不正防止につながる職場環境として有効であることが示唆された。また、「ジョブローテーション」を行うことも必要であると考えられる。

表2 労働条件

No	質問項目	u 値
1	休日や休暇は満足にとることができる	0.000 ***
2	残業も含めて今の労働時間は適切である	0.000 ***
3	職場は安全で衛生的である	0.010 *
4	仕事をしていて、体に悪いと思うようなことは、特にない(肉体的・精神的に健康を損ねることはない)	0.000 ***
5	会社から仕事に必要な機器(パソコン, 携帯等)が十分与えられている	0.086
6	特定個人への業務が集中している	0.000 ***
7	ジョブローテーションが実施されている	0.000 ***
9	採用(異動も含む)の際に聞いていた職場環境と実態が違った	0.000 ***

(2) 給与待遇

すべて質問項目において有意な差があった(表3)。人事評価では、「公平」「透明性」「客観的」といった評価が内部不正防止につながる職場環境として有効であることが示唆された。そして、給与に人事評価の結果が反映されている必要があるとも考えられる。また、成果を達成するためにプレッシャーを強く感じさせないように考慮する必要があると考えられる。

(3) 福利厚生(教育・研修)

1つの質問項目のみ、有意な差が見られた(表4)。単に研修が受講できるということではなく、仕事で必要

表3 給与待遇

No	質問項目	u 値
10	昇進・昇格は公平・客観的に行われている	0.000 ***
11	各人の希望にそったキャリア・コースが用意されている	0.004 **
12	組織の給与体系は客観的で公平なものである	0.001 **
12	評価は客観的であり、十分な透明性を持っている	0.000 ***
14	あなたの給与は適切にあなた自身の業績評価を反映している	0.010 *
15	ノルマや成果を達成していくことにプレッシャーを感じる	0.005 **

な技術や知識に関しての教育や研修を受けさせることが有効であると考えられる。

表4 福利厚生(教育・研修)

No	質問項目	u 値
16	仕事に必要な技術や知識については、十分な教育・研修がある	0.006 **
17	ここで仕事をするのが、自分の今後のキャリアにプラスとなる	0.054
18	社外(外部)の研修を受講する機会がある	0.583
19	社外(外部)の研修を受講する際に、費用補助の制度がある	0.430

(4) 上司との関係

5つ中1つ(No.16)以外の質問項目で有意な差があった(表5)。上司やリーダーは、部下に「正当な扱い」「支援」といった接し方をすることが、内部不正防止につながる職場環境として有効であることが示唆された。部下への支援では、部下が困っているときに助けるだけでなく、将来に向けたアドバイスを与えることも必要であると考えられる。

表5 上司との関係

No	質問項目	u 値
20	上司・リーダーはあなたの仕事能力を評価し、信頼してくれる	0.088
21	上司・リーダーはあなたを含めて部下を正當に扱っている	0.000 ***
22	助けが必要なときには、上司・リーダーは支援してくれる	0.001 **
23	あなたの上司・リーダーは、あなたに悩みがあるときに適切な対策が行えるよう、悩みを傾聴してくれる	0.001 **
24	あなたの上司・リーダーは、あなたに悩みがあるときに適切な対策が行えるよう、研修の参加などを促してくれる	0.005 **

(5) 同僚との関係

すべての質問項目で有意な差があった(表6)。同僚との対人関係では、「助け合い」「良好な関係」を作るような職場環境が有効であることが示唆された。また、同僚とのコミュニケーションがとれている職場環境が望ましいと考えられる。このため、職場では役職員が孤立しないように考慮することが必要と考えられる。

表6 同僚との関係

No	質問項目	u 値
25	仕事が遅れたり困ったりしているとき、同僚はお互いに助け合っている	0.000 ***
26	あなたと同僚との間には良好なチームワークがある	0.002 **
27	同僚の間では仕事上の情報交換が活発である	0.020 *
28	職場内では、同僚のサポートがある	0.000 ***
29	業務以外の相談などに乗ってくれる同僚の人がいる	0.014 *

(6) 経営方針

すべての質問項目で有意な差があった(表7)。経営者は、理念やビジョンとして、内部不正対策の必要性を明確にし、その重要性を役職員に理解されることが必要であると考えられる。また、組織全体で内部不正対策を推進する体制の構築が必要であると考えられる。

表7 経営方針

No	質問項目	u 値
30	あなたの会社の経営者は会社の理念・ビジョンを明確に示している	0.003 **
31	組織のかかげるビジョンや目標に、社員の多くが賛同している	0.000 ***
32	会社のビジョンや経営戦略が末端までよく周知されている	0.000 ***

(7) 組織ルール

すべての質問項目で有意な差があった(表8)。組織ルールの質問項目を考察すると、内部不正対策に関するセキュリティポリシーが明確に決められており、役職員によって遵守されている職場環境が重要であると考えられる。また、情報セキュリティ教育などを通じて、セキュリティやコンプライアンス等の研修を実施することも有効であると考えられる。

(8) 組織コミットメント

1つの質問項目(No.51)以外の10の質問項目で有意な差がなかった(表9)。有意な差があったNo.51を考察すると、役職員が社会的な責任を理解していると、内部不正を犯すことが社会的責任に反すると感じて、内部不正を犯さないのではないかと考えられる。内部不

表8 組織ルール

No	質問項目	u 値
33	あなたの会社には許可なく情報を外部媒体(USBメモリやCD-ROMなど)で持ち出しはいけないというセキュリティポリシーが厳格に決まっている	0.001 **
34	あなたの会社には許可なく私物のパソコンで業務を行ってはいけないというセキュリティポリシーが厳格に決まっている	0.008 **
35	あなたの会社には会社のアドレス宛にきたメールを外部のメールアドレスに転送してはいけないというセキュリティポリシーが厳格に決まっている	0.000 ***
36	あなたの会社には職場で業務に関係のないウェブサイトやブログを閲覧してはいけないというセキュリティポリシーが厳格に決まっている	0.020 *
37	あなたの会社では会社支給のパソコンを紛失した場合の対応手順が厳格に決められている	0.012 *
38	あなたの会社ではセキュリティポリシーやコンプライアンスに関する研修を十分に実施している	0.000 ***
39	あなたの会社では、社内規定(セキュリティポリシー以外)が厳格に遵守されている	0.000 ***
40	あなたの会社では、セキュリティポリシーを含む各種社内ポリシーが厳格に遵守されている	0.000 ***

正を犯すことが、組織や社会で重大な問題であることを理解させることが重要であると考えられる。

表9 組織コミットメント

No	質問項目	u 値
41	給料が下がっても、職務、専門分野で仕事をした	0.593
42	職務、専門分野でキャリアを追及したい	0.166
43	他の会社に移っても、職務、専門分野に就きたい	0.400
44	この職務、専門分野が好きなので、この先も続けたい	0.462
45	職務、専門分野に満足している	0.449
46	職務、専門分野に関わる雑誌や本を、多く読んでいる	0.238
47	この会社を離れるとどうなるか不安である	0.224
48	この会社を辞めたら、生活上の多くのことが混乱するだろう	0.925
49	この会社を辞めたら損失が大きいのので、この先も勤めようと思う	0.569
50	私は仕事に誇りをもっている	0.184
51	私は社会的責任をよく理解している	0.016 *

(9) 形式主義

2つの質問項目(No.58, No.60)以外の7つの質問項目で有意な差がなかった(表10)。有意な差があったNo.58, No.60の質問項目を考察すると、「上司との関係」「同僚との関係」の対人関係に良い影響を与えることで、有意な差が見られたのではないかと推測される。

表 10 形式主義

No	質問項目	u 値
52	あなたの職場では、行儀よくふるまうことが重視されている	0.571
53	あなたの職場では、形式を重んずる人が多い	0.034
54	あなたの職場では、社内行事に出席しても、まったく緊張しない	0.524
55	あなたの職場では、礼儀作法が重視されている	0.626
56	あなたの職場では、威厳や品位ある行動が求められている	0.258
57	あなたの職場では、その場にふさわしいかどうかをあまり気にせず、感じたままにふるまってもよい	0.854
58	あなたの職場では、本音で話をする人が多い	0.000 ***
59	あなたの職場では、世の中の礼儀作法やしきたりを重視しない	0.975
60	あなたの職場は、かなりマナーのよい方だ	0.001 **

これらアンケート調査の分析結果の考察から、本ガイドラインの職場環境として、以下の2項目を策定した。ただし、有識者等へのインタビュー調査の結果も考慮した内容となっている。

- 公正な人事評価の整備

公平で客観的な人事評価を整備するとともに、業績に対する評価を説明する機会を設ける等の人事評価や業績評価を整備することが望ましい。また、必要に応じて人員配置及び配置転換等を行い、適切な労働環境の整備を推進することが望ましい。

- 適正な労働環境及びコミュニケーションの推進

業務量及び労働時間の適正化等の健全な労働環境を整備するとともに、業務支援を推進する体制や相談しやすい環境を整える等の職場内において良好なコミュニケーションがとれる環境を組織全体で推進することが望ましい

「公正な人事評価の整備」は、「給与待遇」「労働条件」の考察をもとにして策定した。また、「適正な労働環境及びコミュニケーションの推進」は、「労働条件」「上司との関係」「同僚との関係」の考察をもとに策定した。

「経営方針」や「組織ルール」に関しては、組織全体の環境作りの問題として捉え、本ガイドラインの「2章 概要」の「2-2 内部不正対策の体制構築の重要性」及び「4章 内部不正のための管理の在り方」の「4-1 基本方針」の内容に含めて記載した。また、「福利厚生（教育・研修）」「形式主義」「組織コミットメント」は、有意の差が見られた項目に関して、本ガイドラインの関連する対策項目の中を含めた。

5. おわりに

本論文では、組織の内部者による不正行為が発生しない職場環境を作るための有用な対策を、アンケートを実施してその結果を分析・考察することで明らかにした。組織では、主に人事評価と勤務管理、対人関係に関する職場環境の整備を推進することで内部不正の発生を抑え、内部不正に係る情報セキュリティインシデントの発生確率を低くできるとの結論に至った。ただし、これらの環境を整備しても、内部者の私生活の影響や、内部者自身の性格等の内部不正を発生させる他の要因を考慮すると、職場環境の整備のみで完全に発生を抑えることは難しい。また、本論文では内部不正が発生しやすい職場環境として、どの質問項目が強く影響するかについての分析をしていないため、取り組むべき対策の優先順位を示すことができていない。今後、内部不正の抑止に効果的な内容についても分析し、本ガイドラインのアップデートに役立てたいと考えている。

参考文献

- [1] 独立行政法人情報処理推進機構:組織内部者の不正行為によるインシデント調査 (2012), 入手先 <http://www.ipa.go.jp/security/fy23/reports/insider/documents/insider_report.pdf>.
- [2] 独立行政法人情報処理推進機構:組織における内部不正防止ガイドライン (2013), 入手先 <<http://www.ipa.go.jp/security/fy24/reports/insider/documents/guideline.pdf>>.
- [3] 日本規格協会: ISO/IEC27001 (JIS Q 27001) 情報セキュリティマネジメント (2006).
- [4] 経済産業省: 個人情報保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン (2009). 入手先 <http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/privacy/kaisei-guideline.pdf>.
- [5] 経済産業省: 営業管理指針 (平成 23 年 12 月 1 日改訂)(2011)
- [6] 財団法人社会安全研究財団:情報セキュリティにおける人的脅威対策に関する調査研究報告書 (2010), 入手先 <http://www.syaanken.or.jp/wp-content/uploads/2012/05/cyber2203_01.pdf>.
- [7] 岩出博:従業員満足と攻めの ERM, 産業経営研究, 31 号, pp.21-39(2009).
- [8] 労働政策研究・研修機構: 中小企業における人材の採用と定着 (2012), 入手先 <<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/0147.htm>>.
- [9] 厚生労働省:職場におけるこころの健康づくり 労働者の心の健康の保持増進のための指針 (2010), 入手先 <<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anken/101004-3.html>>.
- [10] デロイトトーマツファイナンシャルアドバイザーリー株式会社: Japan Fraud Surey 2012 企業の不正リスク実態調査 (2012).
- [11] 独立行政法人情報処理推進機構: 日本的経営と情報セキュリティ研究会報告書 (2013).