





















# トップリスクに関する エグゼクティブ の視点

## 2023 & 2032

プロティビティ・ノースカロライナ州立大学による最新のグローバル調査結果  
からの取締役会や経営幹部が議論する重要な課題

2023年のリスクトップ10*	YOY change	2032年のリスクトップ10*	YOY change
 1. 人材市場が逼迫する中、組織の後継者問題やトップ人材の獲得・維持困難により、事業目標の達成能力が制約される	↑	 1. 人材市場が逼迫する中、組織の後継者問題やトップ人材の獲得・維持困難により、事業目標の達成能力が制約される	↑
 2. 現在サービスを提供する市場の経済状況により、成長機会が著しく制限される	↑	 2. デジタル技術導入にあたり、不足する新たなスキルが求められ、従業員のリスクリングやアップスキリングに多大な労力が必要となる	↑
 3. 予想される人件費の増加により、利益目標の達成能力に影響を及ぼす	↑	 3. 新たな技術または他の市場原理によりもたらされる、革新的なイノベーションの早いスピードに競争力が追いつかない	↑
 4. 変化への抵抗により、組織がビジネスモデルや中核事業に必要な適応・変化が制約される	↑	 4. 変化への抵抗により、組織がビジネスモデルや中核事業に必要な適応・変化が制約される	↑
 5. 主要なサプライチェーンエコシステム(生態系)を取り巻く不確実性	↑	 5. 個人情報保護への要求の高まりにより、プライバシーとコンプライアンスを確保するために多大なリソースが必要となる	↑
 6. 職場環境全般の変化により、組織文化や行動規範の維持に課題をもたらす	↑	 6. 現行のオペレーションと時代遅れのITインフラでは、パフォーマンスの期待や、「ボーン・デジタル」との競争に答えられない	↑
 7. デジタル技術導入にあたり、不足する新たなスキルが求められ、既存従業員のリスクリングやアップスキリングに多大な労力が必要となる	↑	 7. 市場情報分析の獲得や生産性・効率性の向上のための、データ解析やビッグデータを使う能力が欠如する	↑
 8. 組織の文化が、リスクのタイムリーな特定や上層部への報告を十分に後押ししない	↑	 8. 現在サービスを提供する市場の経済状況により、成長機会が著しく制限される	↑
 9. 大多数の従業員のリモートワーク環境(ハイブリッドワークの一部としてを含む)で働くことへの要望や期待に対応するアプローチ	↑	 9. 規制の変更や規制監督の強化が、製品やサービスの生産方法や提供方法に著しい影響を及ぼす	↑
 10. 組織の予期せぬ危機に対処するためのレジリエンス(耐性)やアジャイル(俊敏性)が十分でない	↑	 10. 予想される人件費の増加により、利益目標の達成能力に影響を及ぼす	↑

\*スコアは10点満点で、「10」は、そのリスク問題が組織に広範な影響を及ぼすことを表す。

### 調査の主なハイライト



不確実性に満ちていることが、経営陣や取締役会のリスクに対する懸念の高まりを引き起こしています。調査回答者は、全体的なリスクの重大さと影響を、この11年間の調査での最も高い水準で評価しています。



リスク環境は変化していますが、変化への抵抗は続いています。新しいリスクが急速に出現する以上、リーダーはリスク環境の変化を無視することはできません。組織の文化は、革新的な変化に適応すべく備え、市場での機会とリスクについて意思決定者への伝達を促進する必要があります。



経済は最重要課題です。世界的にインフレと成長に関する課題が継続する可能性があるという重大な懸念があります。



人材とテクノロジーに関する懸念がトップリスクの大半を占めています。10年後の展望は、革新的イノベーション、進化するテクノロジー、人的資本の課題に関連する機会とリスクが混在していることを反映しています。経営陣や取締役会は、新しいテクノロジーやデジタルイノベーションに関連する顧客価値をフルに実現できる人材を見出す必要性を認識しており、その確保のために既存の従業員への再教育やスキルアップの戦略を優先しています。また、利益目標の達成に影響する人件費の増加や、ハイブリッドやリモートワーク環境下での管理方法のアプローチの模索や働き方の継続的な変化も懸念しています。



経営幹部や取締役会の中でも、多様なリスク観が存在します。どのようなリスクが最も重要であるかについては、様々なリーダーによって顕著な違いがあり、組織において最も重要なリスクについて話し合うことの重要性がハイライトされています。



長期的な視点に立ったリスク管理は、短期的な対処に不可欠です。組織が2023年がもたらす課題に対処する一方で、レガシーITインフラからの効果的な移行、顧客体験価値の重視、将来の成長機会への投資、プライバシーとセキュリティの確保、先進的なデータ分析の導入能力の向上など、今回の調査で指摘された長期的な課題に備えることも必要です。長期的な展望を持つことで、不測の事態への耐性の強化や次の成長段階へ備えるために企業はどこに投資すべきかに焦点を当てることができます。



統制としてのリスクマネジメントが、ビジネス成功のためにさらに重要性を増しており、本調査結果では2023年に経営陣や取締役会がリスクマネジメントの強化に投資する可能性が全体的に高いことを示しています。