

ESGデータブック 2026				単位	バウンダリ	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期
環境									
気候変動						2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期
CO2排出量	総排出量	t-CO ₂	単体	-	-	2025年11月期より データ収集開始			563
	スコープ1	t-CO ₂	単体	-	-		12		
	スコープ2	t-CO ₂	単体	-	-		551		
エネルギー使用量	GJ	単体	-	-	18,416				
電力使用量	kwh	単体	-	-	2,104,229				
再生可能エネルギー使用量	kwh	単体	-	-	908,836				
再生可能エネルギー使用比率	%	単体	-	-	43.2				
環境関連法令違反	違反件数	件	単体	0	0	0	0		
	罰金額	千円	単体	0	0	0	0		
社会									
従業員						2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期
従業員数	総数	人	単体	2,252	2,578	2,781	2,601		
	女性	人	単体	877	1,072	1,215	1,170		
	男性	人	単体	1,375	1,506	1,566	1,431		
	女性比率	%	単体	38.9	41.6	43.7	44.9		
営業社員数	総数	人	単体	2,014	2,326	2,518	2,333		
平均年齢	全体	歳	単体	45.3	45.2	45.6	46.4		
	女性	歳	単体	45.5	45.4	45.7	46.5		
	男性	歳	単体	45.1	45.0	45.5	46.4		
女性管理職比率 ※1		%	単体	6.0	6.6	15.0	14.7		
男女間賃金差異（女性/男性）		%	単体	69.5	61.9	63.3	63.6		
平均年収	全体	千円	単体	7,166	7,588	8,242	7,680		
中途採用数	全体	人	単体	541	694	721	538		
	女性	人	単体	286	387	391	320		
	男性	人	単体	255	307	330	218		
離職率 ※2	自己都合	%	単体	16.3	15.2	18.0	23.7		
育児休業取得率 ※3	女性	%	単体	100.0	100.0	94.4	100.0		
	男性	%	単体	7.7	19.4	53.7	61.7		
育児休業からの復職率 ※4	女性	%	単体	81.8	72.7	75.0	90.0		
	男性	%	単体	100.0	100.0	100.0	100.0		
有給休暇取得率 ※5		%	単体	99.3	101.9	97.9	105.7		
障がい者雇用						2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期
障がい者雇用率		%	単体	2.1	1.5	2.0	2.1		
人材育成						2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期
マネジメント研修参加者数	管理職全員対象	人	単体	140	170	176	178		
マネジメント研修参加者数	新任PM・UM全員対象 ※6	人	単体	15	10	34	29		
資格保有者数	FP資格保有者数 ※7	人	単体	2,015	2,356	2,534	2,201		
従業員エンゲージメント						2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期
全社アンケート実施頻度		回	単体	1	1	1	1		
全社アンケート回答率 ※8		%	単体	75	87	77	82		
全社アンケート調査結果 ※8	F Pパートナーは好きですか	スコア	単体	80	79	73	60		
	この先も働き続けたいと思いますか	スコア	単体	83	86	81	70		
	F Pパートナーは自慢できる会社だと思いますか	スコア	単体	80	84	75	60		
健康経営の取り組み						2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期
残業時間	従業員一人当たり	時間/月	単体	3.7	3.6	3.7	3.6		

※1 当社における管理職は、「課長」「室長」「マネージャー」及び「支社長」より上位の役職者です。
 ※2 離職率：期末の退職者数÷期首の従業員数で算出しています。
 ※3 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の6第1号における育児休業等の取得割合を算出しています。
 ※4 復職予定であった育児休業取得者のうち、実際に復職した育児休業取得者の割合です。
 ※5 その期に取得した有給休暇数（繰越分を含む）÷その期に付与された有給休暇数で算出しております。
 ※6 PM：プレイングマネージャー、UM：ユニットマネージャー
 ※7 FP資格保有者：CFP、AFP、1級～3級ファイナンシャル・プランニング技能士資格の保有者数（内勤含む全社員）
 ※8 特に重要と思われる設問で、「とてもそう思う・まああそう思う」の回答率（小数点以下は四捨五入）を掲載しています。なお、スコアの最大値は100です。

ガバナンス				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期		
取締役				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期		
取締役数	総数	人	単体	9	10	10	10		
	女性取締役比率	%	単体	－	10.0	10.0	10.0		
	独立社外取締役比率	%	単体	33.3	40.0	40.0	40.0		
	うち独立社外取締役の女性比率	%	単体	－	25.0	25.0	25.0		
取締役会開催回数				回	単体	28	26	25	25
監査				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期		
監査役数	総数	人	単体	3	3	3	3		
	女性監査役比率	%	単体	33.3	33.3	33.3	66.6		
	独立監査役比率	%	単体	66.6	66.6	66.6	66.6		
	うち独立監査役の女性比率	%	単体	50.0	50.0	50.0	100.0		
監査役会開催回数				回	単体	21	17	17	18
指名報酬委員会				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期		
指名報酬委員会開催回数				回	単体	－	1	1	2
役員報酬総額				百万円	単体	146.3	174.2	165.4	159.3
特別委員会				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期		
特別委員会開催回数				回	単体	－	1	1	3
監査法人監査、監査外費用				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期		
監査法人監査費用				百万円	単体	35	35	38	47
監査法人監査外費用				百万円	単体	1	1	0	0
コンプライアンス				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期		
コンプライアンス研修の受講者割合				%	単体	－	100.0	100.0	100.0
腐敗関連の罰則件数および罰金額				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期		
腐敗関連の罰則件数				件	単体	0	0	0	0
腐敗関連の罰金額				千円	単体	0	0	0	0
内部通報制度				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期	2025年11月期		
内部通報件数				件	単体	3	4	7	10

ESGデータブック 2026

サステナビリティへのコミットメント

当社は、「『本来あるべき保険業』を追求し、本気で取り組み、お客さまの大切な人生を保険で守り続ける」ことを経営理念に掲げております。創業以来、積極的に地元採用と、各地域に密着した事業活動を続けることで、ファイナンシャルプランニングを通じてお客さまに「安心」をお届けしてまいりました。事業の一環としての金融教育の取り組みは、金融リテラシーの向上に寄与するとともに、全国的な金融知識水準の均一化につながるものと考えております。今後も当社事業に真摯に取り組むことで、日本の未来を担う子どもたちへ安心をお届けしてまいります。そして企業価値の持続的な向上を図るとともに、より多くの人が経済的に豊かな生活を送る持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

株式会社 F P パートナー
代表取締役社長 黒木 勉

【サステナビリティ基本方針】

当社は、経営理念に基づき、お客さまとご家族の一生に寄り添い、安心に満ちた豊かな人生の時間をお客さまと共有し、お客さまと社会への貢献を通じて持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指してまいります。

また、環境問題や社会課題への対応を経営方針の最重要事項のひとつとしてとらえ、持続可能な社会の実現に貢献します。

この基本方針のもと、私たちは以下の取り組みを行います。

1. 環境への貢献

私たちは環境への責任を全うし、環境に優しいビジネスプラクティスを推進します。
具体的な取り組みとして、電子文書の促進、リサイクルの推進など、持続可能な事業活動に取り組めます。

2. 社会貢献

経営理念に基づき、地域社会への参加、社会的な課題への取り組み、慈善活動などを通じて、社会に貢献する努力を続けます。

3. 取引先との連携

法令や社会規範を自ら遵守するとともに、取引先と連携し、社会に対して責任のある公正な事業活動を行います。

4. 人権と倫理

全ての人々の尊厳を尊重し、人権に関するあらゆる問題に適切に対処し、人権侵害を未然に防ぐ努力を続けます。

5. 従業員の育成と職場環境

従業員を尊重し、継続的な質の高い教育とキャリアの成長を支援します。
従業員が満足し、魅力的な職場で働けるよう努力します。

6. 信頼性の向上

開示情報の拡充に努めるとともに開示される情報の正確性と透明性の向上に努めます。
また、ステークホルダーとの対話を通じて社会課題の解決に取り組むことで、企業価値と信頼性の向上を目指します。

環境

■環境方針

当社は、事業活動に伴う環境負荷の把握を重要ととらえ、2025年11月期より温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1・スコープ2）を含む環境関連データの収集を開始しております。事業特性上、環境負荷の多くは各拠点における電力使用に起因していることから、現時点ではまず自社の排出状況を正確に把握・可視化することを目的としております。今後については、事業実態や環境関連データの蓄積状況を踏まえながら、環境への配慮の在り方を検討していく考えです。

気候変動

当社の温室効果ガス（GHG）排出量は、主として各拠点における電力使用に伴うスコープ2排出です。
現時点においては、大規模な設備投資等によるGHG削減施策は行っておらず、日常的な事業活動の中で実施可能な範囲において、電力使用の適正化に向けた取り組みの検討を行っております。具体的には、不要な照明や空調の使用抑制など、従業員への周知・啓発を通じた省エネルギー意識の情勢を図る方針としております。

社会

人権に関する方針

当社は人権に関して、「サステナビリティ基本方針」「コンプライアンス基本方針」において、以下の方針を定めております。

■サステナビリティ基本方針 より抜粋

4. 人権と倫理

全ての人々の尊厳を尊重し、人権に関するあらゆる問題に適切に対処し、人権侵害を未然に防ぐ努力を続けます。

全文：<https://www.fpp.jp/sustainabilityguidelines/>

■コンプライアンス基本方針 より抜粋

行動原則

2. あらゆる場面で、あらゆる人に、誠実かつ公平・公正に接します。

適正な事業活動を支える基本的行動

11. 人権を尊重し、人種、国籍、性別、年齢、職業、地域、信条、障がいの有無等による差別やハラスメント行為を行いません。

全文：<https://www.fpp.jp/compliance/>

ダイバーシティ&インクルージョンに関する方針

当社はダイバーシティ&インクルージョンに関して、「人材育成方針」において、以下のとおり定めております。

■人材育成方針 より抜粋・要約

当社の理念に賛同する多様な人材を採用すること、一人ひとりの個性と能力を伸ばしていくことが、当社が高い成長性を維持していくために重要であると考えています。
また、性別・国籍・思想・信条等にかかわらず、実績・能力・適性・人格を評価して、採用や上位職登用を行うほか、さまざまな経歴を持つ人材が独自の知見やスキルを発揮して活躍しやすい環境を提供しております。それぞれの人材が持つ知見やスキルについて、互いに教え合う当社の風土を通じて所属部門を越えた共有と活用を図ってまいります。

人事制度に関する方針

当社は人事制度に関して、「マルチステークホルダー方針」において、以下のとおり定めております。

■マルチステークホルダー方針 より抜粋・要約

従業員への還元

当社は、成長分野への経営資源の重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。

その上で、生み出した収益・成果に基づく「賃金決定の大原則」に則り、公正な評価制度のもとで功績・成果に報いる報酬制度を運用し、賃金の引上げを図っております。

また、従業員のエンゲージメントやさらなる生産性の向上に資するよう、管理職向けのトレーニング機会の提供や自己啓発の支援、営業社員向けの販売研修の充実により業務品質の向上に努め、顧客本位の業務運営に向けた人材育成に取り組んでいます。

加えて、従業員持株会制度の設立、奨励金の導入をはじめ福利厚生充実も図っております。引き続き、これらの人材投資を中心に積極的・継続的に取り組み、従業員への持続的な還元を目指します。

原文： <https://www.fpp.jp/multi-stakeholder/>

【取組内容】

- ・健康経営（定期健康診断、ストレスチェック） ・残業削減のためのアラート、長時間残業者への産業医面談機会の提供 ・資格取得奨励金制度
- ・従業員持株会制度（奨励金制度） ・生活手当・住宅手当の支給（内勤社員） ・パート社員、契約社員、派遣社員の正社員登用を早期化（内勤社員）
- ・定年再雇用制度 ・安全衛生管理 ・時差出勤制度（内勤社員） ・テレワーク専門職制度（内勤社員） など

人材育成方針

当社では、「人材育成方針」および「社内環境整備方針」に基づき、全ての社員が自身の能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

■人材育成方針

当社はファイナンシャルプランニングの提供を通じた保険販売を収益の主軸としていることから、営業社員数の増加が業績拡大において非常に重要な要素となります。同時に、管理部門の人員も含め、当社の理念に賛同する多様な人材を採用すること、一人ひとりの個性と能力を伸ばしていくことが、当社が高い成長性を維持していくために重要であると考えています。

また、性別・国籍・思想・信条等にかかわらず、実績・能力・適性・人格を評価して採用や上位職登用を行うほか、さまざまな経歴を持つ人材が独自の知見やスキルを発揮して活躍しやすい環境を提供しております。それぞれの人材が持つ知見やスキルについて、互いに教え合う当社の風土を通じて所属部門を越えた共有と活用を図ってまいります。

【主な取り組み】

採用の強化：2024年4月入社から新卒採用を開始しております。また、営業社員については、紹介制度を設けることで採用活動の活性化を行っております。

育成の強化：未経験者でも安心して働けるよう入社時には約1か月間の営業社員向け基礎教育（BTS研修）を行います。入社3か月後研修や先輩社員によるOJT教育、上司による面談・評価制度を設け、職場全体で新人育成を行います。また毎年、全国の統括部ごとに会社主催の研修を開催し、社員の成長の機会としております。

■社内環境整備方針

社員が生き生きと働けるように、それぞれの状況に合わせた柔軟な働き方ができる環境づくりに取り組んでおり、定年後の再雇用、男性の育児休業取得も推進しています。営業社員においては出社の自由度が高い勤務形態としています。

また、メンタルヘルス研修やハラスメント対策を継続的に実施するとともに、労働時間や有給休暇取得状況の適切な管理を通じて、働きやすく心理的安全性に配慮のある職場環境の整備に取り組んでいます。

【主な取り組み】

- ・女性管理職の登用強化：女性管理職を積極的に登用します。
- ・健康経営の推進：残業時間を一定水準以下にするとともに、有給休暇の取得を促進します。また、社員のワークライフバランスを充実させ、組織の活性化に取り組んでまいります。

【人材育成の取り組み、研修内容】

■マネジメント研修（管理職を対象）

以下のとおり、管理職に対して研修を実施

2022年11月期：メンタルヘルス研修

2023年11月期：人事評価研修・ハラスメント研修

2024年11月期：個人情報保護研修

2025年11月期：人材マネジメント研修・営業管理体制研修、内務管理関係の動画研修（内勤社員の管理職向け）

■マネジメント研修（新任PM・UMを対象）

以下のとおり、PM（プレイングマネージャー）、UM（ユニットマネージャー）への昇格者に対して研修を実施

2022年11月期：メンタルヘルス研修

2023年11月期：メンタルヘルス研修

2024年11月期：メンタルヘルス研修・ハラスメント研修

2025年11月期：人材マネジメント研修・営業管理体制研修

従業員エンゲージメント

当社ではエンゲージメント調査として、全従業員を対象に毎年アンケートを実施しております。
調査を通して得られた従業員の声を分析し、全ての従業員が働きやすい組織づくりに活用しております。
今後も継続的に従業員の意見を積極的に集め、活用することで、より良い職場環境づくりに取り組んでまいります。

【2025年11月期実施アンケート】

■アンケート実施期間

2025年5月1日～2025年5月21日

■対象者

常勤役員・従業員（パート社員、派遣社員を含む） 2,888名

■回答者数

2,384人（回答率：82%）

■設問・回答理由（各設問の%は「とてもそう思う・まあまあ思う」と回答した割合であり、理由は複数選択可です。）

Q. F P パートナーは好きですか。（60%）

【上記の理由】①人間関係、好影響を受けられる仲間（23%）、②報酬・給与体系（23%）、③事業領域・ビジネスモデル（16%）、④社風、教え合う・助け合う文化（16%）、⑤会社の成長性・可能性（11%）

Q. この先も F P パートナーで働き続けたいと思いますか。（70%）

【上記の理由】①報酬・給与体系（25%）、②人間関係、好影響を受けられる仲間（22%）、③個人の成長性・可能性（15%）、④事業領域・ビジネスモデル（14%）、⑤会社の成長性・可能性（13%）

Q. F P パートナーは誇れる会社だと思いますか。（60%）

【上記の理由】①会社の成長性・可能性（28%）、②社風・人間関係への共感（24%）、③報酬・給与体系（21%）、④事業領域・ビジネスモデル（18%）、⑤個人の成長性・可能性（9%）

健康経営の取り組み

当社は2021年に「健康宣言」を行い、社員の心身の健康管理や快適な職場環境の整備を推進してまいりました。その結果、2022年より5年連続で、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されております。

多様な働き方の実現に向けて育児休業の取得を奨励するとともに、内勤社員向けのテレワーク専門職制度や時差出勤制度を導入しており、顕著な結果として2025年に時差出勤制度を利用した内勤社員は前年比26.5pt増の70.2%となっています。

また、各種研修や情報発信を通じたメンタルヘルス対策など健康づくりのための環境整備を継続していますが、今後もさまざまな施策を通じて社員とその家族の健康増進を積極的に支援していきます。

<従業員の健康管理、健康保持、増進への取り組み>

- ・時差出勤制度の導入
- ・全国の事業所でのストレスチェック実施
- ・健康セミナー（含むメンタルヘルス研修）実施

参照：<https://www.fpp.jp/kenkoukei/>

ガバナンス

指名報酬委員会

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、任意の諮問機関である指名報酬委員会を設置しております。取締役会が選定した3名以上の取締役で構成され、その過半数は独立社外取締役としております。また、委員長は取締役会の決議により、独立社外取締役の中から選定することとしております。指名報酬委員会は、取締役の選任および解任に関する事項、代表取締役、役付取締役の選定・解職に関する事項、取締役の個人別の報酬等に係る決定方針の妥当性や取締役の個人別の報酬に関する事項等について審議し、取締役会に対して助言・提言を行います。

委員長：井阪 喜浩

委員：鈴木 正規、中川 真紀子、田中 尚幸、黒木 勉

役員報酬プロセスとして、指名報酬諮問委員会にて諮問した上で、取締役会で決議を行っております。

特別委員会

当社は、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引について少数株主の利益保護の観点から手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、任意の諮問機関である特別委員会を設置しております。取締役会が選定した3名以上の取締役、監査役で構成され、その過半数は独立社外取締役としております。また、委員長は取締役会の決議により、独立社外取締役の中から選定することとしております。

特別委員会では取締役会の諮問を受け、支配株主との重要な取引の相当性について審議し、答申しております。

委員長：鈴木 正規

委員：井阪 喜浩、中川 真紀子、田中 尚幸、渡邊 哲也

情報セキュリティの監査体制に関する取り組み

当社は、事業活動を通して取り扱う情報資産について重要な経営基盤であると認識し、漏えい・き損・滅失等のリスクから保護、適切に管理することが社会的責務であると考え、情報セキュリティ方針を定め、これを実行し維持を行っております。

今後も強固なセキュリティ体制を維持し、24時間365日、安心・安全な情報管理体制を整えていきます。

<情報セキュリティ対策の主な取り組み>

■システムインフラの整備

■既存のVPN（仮想専用線）やMDM（端末管理システム）の刷新とともに、

2024年1月にゼロトラスト型ネットワーク環境を構築して、ネットワークセキュリティの強化を図り、継続的に運用をしています。

・クラウド管理型ワイヤレスアクセスポイントの導入により、悪意のある攻撃からの防御、承認済デバイス以外のWi-Fi接続を排除し未承認デバイスからのマルウェアの感染を防止する等の対策を実施しています。

■ウイルス/マルウェア対策

全てのサーバー・PCにはエンドポイントセキュリティ（EPP・EDR）を導入しており、既知・未知のマルウェア感染による情報漏えい対策を実施しております。

■擬似標的型攻撃メールの訓練の実施

擬似的な標的型攻撃を不定期に実施し、従業員が体験することで、実際の攻撃に対する訓練をしています。実施後、全社に「セキュリティインシデント対応フロー」を改めて共有し、対応方法の周知を図っています。

■脆弱性診断の実施

重要情報を取り扱うシステム・環境については、脆弱性診断を実施し課題の有無の確認、ペネトレーションテストによる安全性の立証を行っています。

責任者はリスクマネジメント部長が務め、部門責任者は各部長が担当しております。

顧客情報の収集・使用・保持に関する方針

■個人情報保護方針

当社は、事業活動において取り扱う個人情報について、本人の権利利益の尊重および個人情報の保護を社会的責務と考えております。本人の権利利益の尊重および個人情報の保護を事業運営上の最重要事項と位置付け、個人情報保護方針を定め、これを実行し、維持を行います。

1. 個人情報の取得・利用・提供、目的外利用の禁止

本人の権利利益の尊重および個人情報保護を目的とする体制を確立し、個人情報の取得、利用、提供において所定の規則に従って適切に取り扱います。

また、取得時に提示した利用目的の範囲を超えた個人情報の取り扱いを行わないよう、措置を講じます。

2. 法令・規範の遵守

個人情報の取り扱いにおいて当該個人情報の保護に適用される法令および諸規則、国が定める指針その他の規範を遵守します。

3. 安全対策

セキュリティ対策を講じることにより、個人情報の漏えい、滅失又はき損等の防止および是正に努めます。

4. 苦情相談対応

個人情報の取り扱いおよび当社の個人情報保護マネジメントシステムに関して、本人からの個人情報に関する苦情および相談に関して適切な対応を行います。

5. マネジメントシステムの継続的改善

個人情報の保護に関するマネジメントシステムを定め、従業者に周知徹底し、個人情報の保護に関するマネジメントシステムの定期的な見直しを図り、継続的な改善を行います。

責任者は業務品質部長が務め、部門責任者は各部長が担当しております。

コンプライアンス方針

■コンプライアンス基本方針

行動原則

1. 健全な保険事業の発展に寄与し、社会からの信頼を得るために、法令等の遵守を行動の基本にすえ、誠実・公平・適正な業務運営に努めます。
2. あらゆる場面で、あらゆる人に、誠実かつ公平・公正に接します。
3. 法令等に違反する行為を発見した場合には、勇気を持って指摘し、関係者と協力して、是正します。

当社は、コンプライアンスを経営上の最重要課題のひとつと位置付けています。全ての役職員は社会的責任を常に意識して行動する必要があり、当社は、本方針のもと、コンプライアンスを実践する体制を確立します。

適正な事業活動を支える基本的行動

1. 保険業の公共性を十分に認識し、保険募集の公正を確保することにより、保険契約者等の保護に努めます。
2. 知的財産権を保護するとともに、他者の知的財産権を侵害しません。
3. 業務上知り得たお客様の情報の取り扱いについて、細心の注意を払い、紛失・漏えい等をしないよう厳正な管理に努めるとともに、定められた目的以外には利用しません。
4. 市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力には、警察等関係機関等とも連携し、毅然とした態度で立ち向かいます。
5. お客様の利益が不当に害されることのないよう、利益相反取引を管理し、適切に業務を行います。
6. インサイダー取引(重要な未公開情報を利用した株券等の取引)は行いません。
7. 競争相手等との関係において、談合、不公正な競争手段の利用、また、取引上の地位を利用しての不公平な取引の要求を行いません。
8. 当社の資産や重要情報、営業秘密等は厳正に管理します。
9. 犯罪による収益移転（マネー・ロンダリング/テロ資金供与）の防止を図るため、取引時確認を徹底します。
10. 業務上の立場を利用して、私的な利得行為を行いません。
11. 人権を尊重し、人種、国籍、性別、年齢、職業、地域、信条、障がいの有無等による差別やハラスメント行為を行いません。
12. 安全で働きやすい職場環境を確保します。

腐敗防止に関する方針

当社は腐敗防止に関して、「サステナビリティ基本方針」、「コンプライアンス基本方針」「パートナーシップ構築宣言」において、以下の方針を定めております。

■サステナビリティ基本方針 より抜粋

3. 取引先との連携

法令や社会規範を自ら遵守するとともに、取引先とも連携し、社会に対して責任のある公正な事業活動を行います。

全文：<https://www.fpp.jp/sustainabilityguidelines/>

■コンプライアンス基本方針 より抜粋

行動原則

1. 健全な保険事業の発展に寄与し、社会からの信頼を得るために、法令等の遵守を行動の基本にすえ、誠実・公平・適正な業務運営に努めます。
2. あらゆる場面で、あらゆる人に、誠実かつ公平・公正に接します。
3. 法令等に違反する行為を発見した場合には、勇気を持って指摘し、関係者と協力して、是正します。

当社は、コンプライアンスを経営上の最重要課題のひとつと位置付けています。全ての役職員は社会的責任を常に意識して行動する必要があり、当社は、本方針のもと、コンプライアンスを実践する体制を確立します。

全文：<https://www.fpp.jp/compliance/>

■パートナーシップ構築宣言 より抜粋

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先だけでなくサプライチェーンの深い層の取引先に働きかけることにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）等に関する取り組みについて、状況に応じた連携・配慮に努めます。

当社は、経営理念のもと、お客様の大切な人生を保険で守るとともに、ステークホルダーの皆さまとも持続可能な社会の実現に向けコミュニケーションの充実に努め、共存共栄の構築を進めてまいります。

2. 「振興基準」の遵守

発注方法の改善、対価の決定の方法の改善、代金の支払方法の改善、型等に係る取引条件の改善、知的財産の保護及び取引の適正化等を含む委託事業者と中小受託事業者との望ましい取引慣行（受託中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

全文：<https://www.biz-partnership.jp/declaration/148253-11-00-tokyo.pdf>

内部通報制度

株式会社 F P パートナーでは、コンプライアンス経営の強化に資することを目的として、社員等からの組織的又は個人的な不正行為に関する通報およびそれに関する相談を適切に処理するための仕組みを定め、不正行為の未然防止、早期発見および是正を図っております。

当社における、内部通報規程の概要は以下のとおりです。

【通報・相談窓口】

- ・業務品質部（コンプライアンス担当部門）
- ・当社の指定する社外の法律事務所

【通報の方法】

- ・電話もしくは電子メール

【通報者・相談者】

- ・当社の役員、従業員（パート社員、派遣社員を含む）、従業員であった者
- ・当社の取引事業者の役員および従業員

【通報受領後のプロセス】

- ・通報を受け付けた後、調査が必要であるか否かについて、公正、公平かつ誠実に検討し、通報者に対して速やかに今後の対応について通知いたします。
- ・通報された事項に関する事実関係の調査は従事者である業務品質部長および業務品質部員が行い、業務品質部長は、調査する内容に応じ、関連する部門のメンバーを都度従事者として選任して調査チームを設置し、調査を行います。
- ・調査の結果、不正行為が明らかになった場合には、会社は速やかに是正措置および再発防止措置を講じるとともに、措置等について通報・相談窓口を介し通報者に速やかに通知いたします。

【通報者の保護】

通報者が内部通報制度により通報したことを理由に、通報者に対していかなる不利益な取り扱いも行いません。本規程への違反者には就業規則その他諸規程に従って処分を科すことを定めております。また、通報者の個人情報も保護されます。