

ESGデータブック 2025

			単位	パウンダリ	2022年11月期	2023年11月期	2024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
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	
	スコープ1	t-CO ₂	単体	－	－		
	スコープ2	t-CO ₂	単体	－	－		
エネルギー使用量		GJ	単体	－	－		
電力使用量		kwh	単体	－	－		
再生可能エネルギー使用量		kwh	単体	－	－		
再生可能エネルギー使用比率		%	単体	－	－		
環境関連法令違反	違反件数	件	単体	0	0	0	
	罰金額	千円	単体	0	0	0	

社会

従業員				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
従業員数	総数	人	単体	2,252	2,578	2,781
	女性	人	単体	877	1,072	1,215
	男性	人	単体	1,375	1,506	1,566
	女性比率	%	単体	38.9	41.6	43.7
営業社員数	総数	人	単体	2,014	2,326	2,518
平均年齢	全体	歳	単体	45.3	45.2	45.6
	女性	歳	単体	45.5	45.4	45.7
	男性	歳	単体	45.1	45.0	45.5
	女性管理職比率 ※ 1		%	単体	6.0	6.6
男女間賃金差異（女性／男性）		%	単体	69.5	61.9	63.3
平均年収	全体	千円	単体	7,166	7,588	8,242
中途採用数	全体	人	単体	541	694	721
	女性	人	単体	286	387	391
	男性	人	単体	255	307	330
	離職率 ※ 2	自己都合	%	単体	16.3	15.2
育児休暇取得率 ※ 3	女性	%	単体	100.0	100.0	94.4
	男性	%	単体	7.7	19.4	53.7
育児休暇からの復職率 ※ 4	女性	%	単体	81.8	72.7	75.0
	男性	%	単体	100.0	100.0	100.0
有給休暇取得率 ※ 5		%	単体	99.3	101.9	97.9

障がい者雇用			2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
障がい者雇用率 ※ 6	%	単体	2.1	1.5	2.0

人材育成				2022年11月期	2023年11月期	2024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
マネジメント研修参加者数	新任PM・UM全員対象 ※ 7	人	単体	15	10	34
資格保有者数	FP資格保有者数 ※ 8	人	単体	2,015	2,356	2,534

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
全社アンケート実施頻度		回	単体	1	1	1
全社アンケート回答率 ※ 9		%	単体	75	87	77
全社アンケート調査結果 ※ 9	F Pパートナーは好きですか	スコア	単体	80	79	73
	この先も働き続けたいと思いますか	スコア	単体	83	86	81
	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

健康経営の取り組み				2022年11月期	2023年11月期	2024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

※1	当社における管理職は、「課長」「室長」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4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（繰り越しを含む）÷その期に付与された有給休暇数で算出しております。
※6	障がい者雇用率の改善に向けて継続的に取り組んだ結果、2024年11月期は17人が入社しました。今後も障がい者雇用率のさらなる改善に向けて取り組みを継続していきます。
※7	PM：プレイングマネージャー、UM：ユニットマネージャー
※8	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
※9	特に重要と思われる設問で、「とてもそう思う・まあまあ思う」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						
取締役				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
取締役数	総数	人	単体	9	10	10
	女性取締役比率	%	単体	－	10.0	10.0
	独立社外取締役比率	%	単体	33.3	40.0	40.0
	うち独立社外取締役の女性比率	%	単体	－	25.0	25.0
取締役会開催回数		回	単体	28	26	25
監査				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
監査役数	総数	人	単体	3	3	3
	女性監査役比率	%	単体	33.3	33.3	33.3
	独立監査役比率	%	単体	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
監査役会開催回数		回	単体	21	17	17
指名・報酬委員会				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
指名報酬委員会開催回数		回	単体	－	1	1
役員報酬総額		百万円	単体	146.3	174.2	165.4
特別委員会				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
特別委員会開催回数		回	単体	－	1	1
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
監査法人監査費用		百万円	単体	35	35	38
監査法人監査外費用		百万円	単体	1	1	0
コンプライアンス				2022年11月期	2023年11月期	2024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
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
腐敗関連の罰則件数		件	単体	0	0	0
腐敗関連の罰金額		千円	単体	0	0	0
内部通報制度				2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
内部通報件数		件	単体	3	4	7

ESGデータブック 2025

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、積極的な地元採用と、各地域に根差した事業活動が続けることで、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、さらには全国均一化へつながると考えております。
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届けてまいります。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サステナブル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いきます。
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捉え、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みます。
- 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
2025年11月期より、以下のデータ収集を開始。
データ収集後に具体的な方針を策定し、2026年 6 月に開示予定。
- 開示予定項目
CO2排出量（スコープ1・2）
エネルギー使用量
電力使用量
再生可能エネルギー使用量
再生可能エネルギー使用比率

気候変動

開示予定項目のデータ収集後に、温室効果ガス（GHG）削減のための取り組みを開示予定。

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://fpp.jp/sustainability/>
 - 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、年令、職業、地域、信条、障害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://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、下記記載の「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

当社は、多様な人材を積極的に採用し、各個人の個性と能力を最大限に引き出すことが、高い成長性を維持するために重要であると考えています。
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、公平な採用および昇進を実施するとともに、様々な経歴を持つ人材がその知見やスキルを発揮し、活躍できる環境を整えます。
当社社員に浸透している「教え合う文化」を通じて、社員一人ひとりが持つ知見やスキルを組織全体で共有・発展させてまいります。

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、経営資源を成長分野に重点的に投入し、従業員の能力開発とスキル向上を通じて持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化を図ります。収益や成果に基づき、公正な評価制度のもとで功績や成果に報いる報酬制度を運用し、賃金の引き上げを行います。
また、従業員のエンゲージメントと生産性の向上を目指し、管理職向けトレーニングや自己啓発支援、営業社員向けの販売研修を充実させ、業務品質レベルを向上させてまいります。さらに、従業員持株会制度や奨励金の導入を通じて福利厚生の実施を図ります。
これらの人材投資を中心に、積極的かつ継続的に取り組むことで、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果の従業員への持続的な還元を目指します。
原文：https://fpp.jp/multi-stakeholder/

【取り組み内容】

- ・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） など

人材育成方針

当社では、下記の「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多く採用すること、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、様々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：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。また、内勤社員では2024年4月入社から新卒採用を開始しております。
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）
各期末の経営会議において、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

マネジメント研修（新任PM・UMを対象）
各期末に、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

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。
2022年に実施した全社アンケートで得られた回答より、「コミュニケーション」と「マネジメント」に着目し、エンゲージメント向上のための施策として、2023年12月に「マネジメント支援ツール インサイズ（1on1）」を全社に導入いたしました。
インサイズは、コンディション測定により、メンバーのワーク・メンタリティ（心理状態）とパーソナリティ（仕事上で意識的・無意識的に発揮している持ち味）を可視化し、現場マネージャーの対話を促進するコミュニケーションクラウドであり、組織におけるコミュニケーション向上に役立つツールです。
今後も継続的に全社アンケートを実施し、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。

【2024年11月期実施アンケート】

■ アンケート実施期間

2024年7月7日～2024年7月22日

■ 対象者

常勤役員・従業員（出向者、パート社員、派遣社員を含む） 2,852名

■ 回答者数

2,192名（回答率：77%）

■ 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、回答理由は複数選択可能な形式です。）

Q. F P パートナーは好きですか。（73%）

成長性や可能性への共感や期待、人間関係、社風や文化への共感を理由とする回答が多かった。

●会社や個人の成長性・可能性への共感（24%） ●人間関係、好影響を受けられる仲間（22%） ●社風、教え合う・助け合う文化（19%）

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。（81%）

上記の「F P パートナーは好きですか」の回答と類似した回答結果となったが、上記設問との比較では、会社や個人の成長性・可能性への共感を理由とする回答数が8%多い結果となった。

●会社や個人の成長性・可能性への共感（32%） ●人間関係、好影響を受けられる仲間（20%） ●事業領域・ビジネスモデルへの共感（16%）

●報酬・給与体系への共感（16%） ●社風、教え合う・助け合う文化（11%）

Q. F P パートナーは誇れる会社だと思いますか。（76%）

会社の成長性・可能性、当社の事業領域・ビジネスモデル、社風・人間関係を自慢できる理由とする回答が多かった。

●成長性・可能性への共感（35%） ●事業領域・ビジネスモデルへの共感（26%） ●社風・人間関係への共感（25%）

健康経営の取り組み

当社では、社員の健康増進を重要な経営課題の一つとらえ、社員一人ひとりが健康で生き生きと働きやすい会社づくり、社員の健康増進を全社一丸となって推進しています。

今後も企業理念はもちろんのこと、社員が健康で仕事ができる環境づくりに努めてまいります。

また、『お客さまの大切な人生を保険で守り続ける。』という経営理念のもと、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。

社員がメリハリのある働き方を実現するために、先に導入したテレワーク専門職の制度化に加え、2024年は内勤社員を対象とした時差出勤制度を拡充し、ワークライフバランスの向上に取り組んでおります。

2024年7月に実施した全社アンケートの「仕事とプライベートのバランス」に関する項目では、「よく取れている」「まあまあ取れている」と回答した社員が全体の70%となりました。

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実施しています。

上記の結果、2022年より4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。

今後も、様々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まいります。

<従業員の健康管理、健康保持、増進への取り組み>

- ・時差出勤制度の拡充
- ・セルフケア研修、ラインケア研修実施（メンタルヘルス対策）
- ・全国の事業所でのストレスチェック実施
- ・健康セミナー実施

参照： <https://fpp.jp/kenkoukeiei/>

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及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
お客さまの大切な情報を漏えいなどの脅威から守る責務を果たすべく、ネットワーク環境・MDM（端末管理システム）を見直し、VPNネットワーク環境からより安全性の高いゼロトラストネットワーク環境へ刷新いたしました。 今後も一層お客さまの大切な個人情報を守るべく、24時間365日、安心・安全な顧客情報管理体制を整えてまいります。
<情報セキュリティ方針> 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います。 1.当社は、情報セキュリティ方針および情報セキュリティに関連する法令や規則を遵守します。 2.個人情報や機密情報など当社内の情報資産を明確に認識し、機密性、可用性、完全性を確保し、適切な対策を講じます。 3.当社は、適切な情報セキュリティ体制を整え、責任と役割を明確化します。また、情報セキュリティの重要性を認識し、役員・従業員に対して定期的に教育を行います。
<顧客情報管理体制> 当社は、お客さまの大切な情報を漏えいなどの脅威から守る責務を果たします。 こうしたリスクへの対策として既存のVPN（仮想専用線）やMDM（端末管理システム）を刷新し、2024年1月にゼロトラスト型ネットワーク環境を構築いたしました。 皆さまの大切な情報をお守りするべく、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・安全な顧客情報管理体制を構築いたします。
<情報セキュリティ対策の取組> ・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ります。 責任者はリスクマネジメント部長が務め、部門責任者として各部長が担当しております。
<情報セキュリティに関する第三者認証取得状況> 情報セキュリティマネジメントシステム ISMS（Information Security Management System）認証取得（2019年11月） 認証範囲：保険代理店業務に関わるシステム開発、保守および運用
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 個人情報の取扱い及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、部門責任者として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さまの情報の取扱いについて、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. お客さま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、不正な競争手段の利用、また、取引上の地位を利用した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・ローンダリング/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://fpp.jp/sustainability/>

■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。すべ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://fpp.jp/compliance/>

■パートナーシップ構築宣言 より抜粋

2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請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。

①価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定にあたっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約にあたっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

②手形などの支払条件

下請代金は原則として現金で支払います。手形で支払う場合には、割引料等を下請事業者の負担とせず、また、支払サイトを 60 日以内とします。

④知的財産・ノウハウ

知的財産取引に関するガイドライン等に基づいて取引を行い、片務的な秘密保持契約の締結、取引上の立場を利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

⑤働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取り引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

全文： <https://www.biz-partnership.jp/declaration/39095-11-00-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、社員、派遣社員、社員であった者 ・当社の取引事業者の役員および社員 【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及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。