

富士交易 SDGsレポート 2023-2024



トップメッセージ

地球規模で進行している温暖化、異常気象…

私たちは一企業として、地球環境に対してどんな貢献ができるのか？

富士交易は、2023年度より国際社会で共通認識となった17項目のSDGsに対し8項目を選定し、具体的な目標を設定してその実現に向け取り組んでまいりました。今般、以下の通り一年間の成果を報告すると共に、新たに2024年度版SDGs重点目標を公開いたします。

一つひとつの目標は小さくとも、その目標を達成し、実績を積み重ねることが大事だと信じております。現代社会に生きる企業として、より良い地球環境の実現に向け、責任ある行動を実行することを皆様にお約束いたします。

株式会社富士交易

代表取締役社長 細谷 祐二



経営理念

顧客・パートナーと共に成長し
地球環境に優しい社会を共創する

経営ビジョン

社員も会社も輝き、常に進化し、社会に貢献する企業
最適な提案営業を実行し、顧客・パートナーに信頼される企業

共有する価値観

一人ひとりが担当分野のプロフェッショナルに
コミュニケーションの活性化
失敗を恐れずスピード感を持って前進

私たちは次の8つのゴールの実現に協力していきます

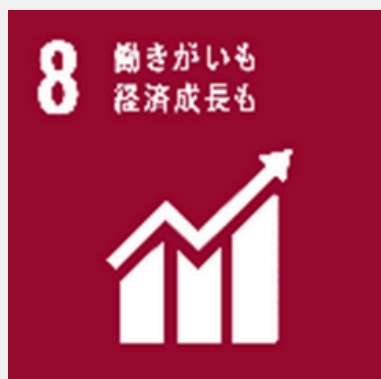
私たち富士交易は「顧客・パートナーと共に成長し、地球環境に優しい社会を共創する」という
新たな経営理念を掲げています。

これを普遍的な価値観とし、経営ビジョンの一つは
「社員も会社も輝き、常に進化し、社会に貢献する企業」としました。

今、国際社会の共通認識となったSDGsに対し、あらゆる企業はその事業活動による貢献度を問われています。

SDGsが目指す世界は、富士交易の経営理念・経営ビジョンと多くの部分で重なります。

そのため、当社は下記8項目を重点目標と掲げ、事業活動にSDGsの考えを積極的に取り入れてまいります。



富士交易SDGs重点目標

1

地球環境に
やさしい会社づくり

- 気候変動、脱炭素への取り組み
- 環境負荷低減への取り組み

2

社員が輝ける
職場づくり

- 働き方改革・働きがい実現への取り組み
- ダイバーシティへの取り組み

3

プロフェッショナルな
社員づくり

- 人材育成と支援への取り組み

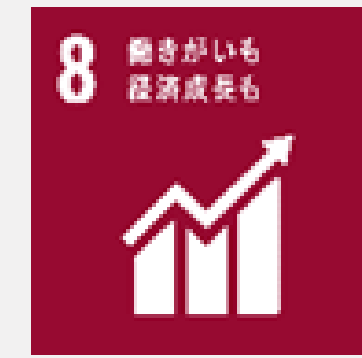
地球環境にやさしい会社づくり



気候変動・脱炭素への取り組みや
環境負荷低減への取り組みを通し
て、省エネルギーで地球環境に
やさしい会社づくりを行ってまい
ります。

- ハイブリッド車の導入による
CO2排出量削減
- エコドライブによるCO2排出量削減
- ペーパーレス化のための電子媒体利用
- グリーン購入推進による環境負荷低減
- LEDへの切替による環境負荷低減

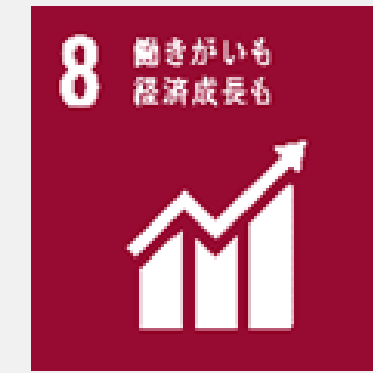
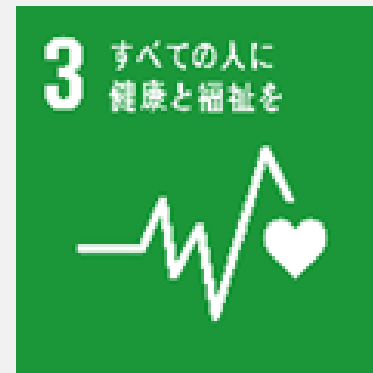
社員が輝ける職場づくり



働き方改革・働きがい実現への
取り組みやダイバーシティへの
取り組みを通し、働くひとに
やさしく社員の未来が輝く
職場づくりを行ってまいります。

- 働き方改革による働きがいの向上
- 勤務時間の管理による働き方改革の実現
- IT活用によるワークライフバランス実現
- 男性の育児休暇取得によるワークライフ
バランスの実現
- 従業員の健康管理・健康づくりによる生産性
の向上

プロフェッショナルな社員づくり



人材育成と支援への取り組みを通し、社員一人ひとりがスキルアップを図っていくことでプロフェッショナル人材の育成に貢献してまいります。

- 資格取得補助によるキャリア開発支援
- 各種講習会・研修会への参加によるスキルアップ支援

2023年度活動報告

1

紙の使用量前年度比8.8%削減 達成

富士交易全体でのコピー用紙購入量および購入先を再検討し、
全社一括管理とすることで新規購入額が前年比8.8%削減。
また、コピー用紙購入枚数に応じた植林プロジェクトに参画し、
全社で72本の植樹を達成しております。
会社案内のデジタル化や社内資料のクラウド化などのペーパーレスにも
積極的に取り組み、初年度として社員一人ひとりの意識改革が出来ました。

2

有給休暇取得推進状況について

2022年度有給取得率 : 60.9% ⇒ 2023年度有給取得率 : 59.8%
KPIとして掲げた有給休暇取得率前年比+2%は残念ながら未達成となりましたが、
中小企業（社員数50～99人）の平均有給休暇取得率57.1%を上回る結果となっております。
その他、重点目標のひとつとして社員から要望の多かった時間単位での有給取得制度を
2024年4月より施行・運用開始いたしました。
今後も継続的に推進活動を行ってまいります。
参考資料：<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/dl/gaikyou.pdf>



2023年度活動報告

3

男性の育児休暇1名取得

2023年度、1名が産後パパ休暇を約2週間取得し、KPIを達成いたしました。
富士交易として初めての男性社員の育児休業取得となります。さらに、厚生労働省の出生時
両立支援コース（通称：子育てパパ支援助成金）の申請対象となり、支給されています。
取得した社員本人から、以下のような感想をいただきました。

今回、産後のパートナーが精神的にも肉体的にもつらい時期に育休を取得させて頂いた
ことに非常に感謝しています。特に長女もいるため、パートナーと子供のことが心配な時に
自分自身が傍にいられたことは大変有難かったです。
男性として初めての育休取得のため最初は抵抗がありましたが、職場の上司や同僚が気持ち
よく後押し・サポートしてくれたおかげで、安心して取得することができました。
現在は、育児休業を取得して良かったと素直に思っています。
育児休業の取得は、生涯に何度もない経験です。自分自身だけでなく、家族全員にとっても
価値のある制度だと感じました。
これから育児休業を検討している方には、ぜひ取得をお勧めします。

2023年度重点目標達成状況

テーマ	No	SDGs 重点目標	全社KPI	年限	達成状況	2024年度以降の取り組み	備考
地球環境にやさしい会社づくり	1	ハイブリッド車導入によるCo2排出量削減	社用車100%ハイブリッドに	2028年度	○ 65%達成	継続取り組み	
	2	エコドライブによるCo2排出量削減	ガソリン使用量対前年5%減	毎年	× 1台当たり前年比1%増	項目削除	コナ取束に伴い営業活動は増加傾向にありガソリン使用量は増加。KPIが弊社実情にそぐわず削除
	3	ペーパーレス化のための電子媒体利用	紙の使用量対前年1%減	毎年	○ 前年比8.8%減	前年比3%削減に変更し継続取り組み	
	4	グリーン購入推進による環境負荷低減	グリーン購入比率100%	毎年	○ 100%達成	継続取り組み	
	5	LEDへの切替による環境負荷低減	LED切替100%	2023年度	◎ 達成	項目削除	本社事務所は移転に伴いLED化。その他テナントは交渉の結果対応不可。実質対応完了のため項目削除
社員が輝ける職場づくり	6	働き方改革による働きがいの向上	有給休暇消化率対前年+2%	毎年	△ 前年より1.1%減	継続取り組み	
	7	勤務時間の管理により働き方改革の実現	個人別残業対前年10%減	毎年	△ 前年比7.9%減	継続取り組み	
	8	時間単位有給制度の導入による働き方改革の実現	時間単位の年次有給休暇制度導入	2024年度	◎ 達成	項目削除	制度導入済のため項目削除
	9	テレワークの推進によるワークライフバランス実現	テレワーク制度導入	2023年度	△ PC全社入替済・クラウド運用開始済。テレワーク制度導入未達	2024年度一部導入	2025年度を目指しテレワーク導入の環境整備を図る
	10	IT活用によるワークライフバランス実現	電帳法対応	2023年度	△ 電帳法対応は最低限度完了。但し、電子化による効率化は図られていない	項目No.9と統合	テレワークを円滑化するためのIT活用を目指し、KPIは項目No.9に統合して今後取り組む
	11	女性が働きやすい職場づくりによる働き方改革の実現	女性企画職対前年1名増	毎年	○ 対前年1名増	項目見直し 項目No.12と統合	女性に対する職業生活に関する機会提供よりも、雇用環境の整備が当社にはふさわしいと考え、KPIは項目No.12と統合して今後取り組む
	12	男性の育児休暇制度によるワークライフバランスの実現	産後パパ育休制度1名以上取得	毎年	○ 1名取得(1名中1名)	継続取り組み	
プロフェッショナルな社員づくり	13	従業員の健康管理・健康づくりによる生産性の向上	健康経営優良法人の認定	2024年度	△ 受診勧奨の取り組み(精密検査費用の会社負担)2024年度の申請には間に合わず	2025年度申請 2026年度認定を目指す	
	14	資格取得補助によるキャリア開発支援	資格取得支援制度の導入	2023年度	○ 制度導入済	制度申請者年間2名以上	
	15	各種講習会・研修会への参加によるスキルアップの実現	講習会・研修会の実施 e-ラーニング研修100%受講	毎年	△ ①e-ラーニング受講率89.9% ②Office研修20%・コンプライアンス研修23% ③メーカー研修リスト全社未展開 ④階層別研修実施	全研修対象者受講率100%	

2024年度 重点目標・KPI

テーマ	No	SDGs 重点目標	全社KPI	年限	アクションプラン	備考
地球環境にやさしい会社づくり	1	ハイブリッド車導入によるCo2排出量削減	社用車100%ハイブリッドに	2028年度 ※契約期間によるため	継続取り組み	リース更新時に順次切り替え
	2	ペーパーレス化のための電子媒体利用	紙の使用量対前年 3%減	2024年度	①各所箱単位で購入するルール策定 ②社内紙利用運用ルール見直し 役員会資料/経費精算システムのペーパーレス取組 ③全社システム化の推進	
	3	グリーン購入推進による環境負荷低減	グリーン購入比率100%	毎年	継続取り組み	
社員が輝ける職場づくり	4	働き方改革による働きがいの向上	有給休暇消化率対前年+2%	2024年度	①計画休暇制度の運用強化 ②有給休暇取得推進期間の設定 取得推奨月間の前月末にイントラ掲示	
	5	勤務時間の管理による働き方改革の実現	個人別残業時間対前年10%減	2024年度	①ノー残業デーの励行 ②個人面談基準の厳格化	
	6	テレワークの推進によるワークライフバランスの実現	テレワーク制度導入	2024年度 一部導入	①現状分析（テレワークの障害となっている項目の洗い出し） および対応策の検討 ②業務を円滑化するためのデジタル化の検討	ペーパーレス化にもつながる可能性
	7	仕事と育児・介護の両立によるワークライフバランスの実現	女性：取得率90%以上 男性：1人以上取得 (※育児休業制度対象者を前提とする) (※介護休業はKPIを設定しない)	毎年	①子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 ②子の看護休暇/介護休暇制度/短時間勤務制度の拡充 ③育児・介護休業対象者への啓蒙活動	①は2025年施行の法改正への対応 ②は法制度を超えた対応とする
	8	従業員の健康管理・健康づくりによる生産性の向上	健康経営優良法人の認定 ※2025年度申請、2026年度認定	2026年度	①適切な働き方の実現に向けた取り組み ②長時間労働者への対応に関する取り組み ③メンタル不調者への対応に関する取り組み ④女性の健康保持・増進に向けた取り組み ⑤感染症予防に関する取り組み	認定要件項目を左記に絞って取り組む
プロフェッショナルな社員づくり	9	資格取得補助によるキャリア開発支援	資格取得制度申請者年間2名以上	2024年度	①資格の増量検討 ②Aランク合格者への資格手当の支給検討	
	10	各種講習会・研修会への参加によるスキルアップの実現	全研修対象者受講率100%	2024年度	①e-ラーニング受講率100% ②Office研修・コンプライアンス研修100% ③メーカー研修+工場見学リストを見直し全社へ水平展開 ④階層別研修実施（一般職・新入社員研修の実施）	



富士交易

FUJI KOEKI