

富士交易 SDGsレポート 2024-2025



トップメッセージ

地球規模で進行する環境問題に対して、企業として何ができるのか——
その問いに向き合いながら、富士交易はSDGsの重点目標に取り組んでまいりました。
本報告では、2024年度の成果を振り返るとともに、2025年度の新たなSDGs重点目標を
共有いたします。

2024年度は、環境負荷の低減や働き方の見直し、社員のスキルアップなど、
さまざまな分野で前向きな成果を積み重ねることができました。
これらの取り組みは、社員一人ひとりの意識と行動によって支えられており、
企業としての進化にもつながっています。

一つひとつの取り組みは小さくとも、それを積み重ねることで、
確かな変化を生み出す力になると私たちは信じています。
これからも、より良い地球環境の実現に向けて、
企業としての責任を果たしながら、未来に向けた歩みを続けてまいります。

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

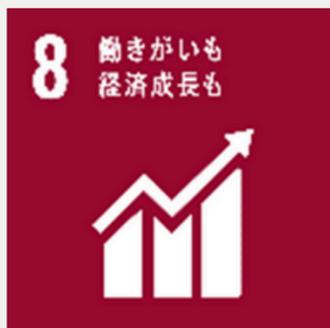
私たち富士交易は「顧客・パートナーと共に成長し、地球環境に優しい社会を共創する」という
新たな経営理念を掲げています。

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

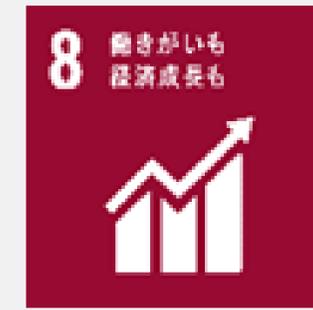
地球環境にやさしい会社づくり



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
- 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

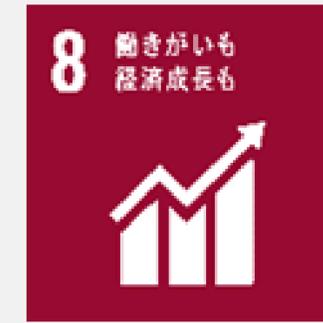
社員が輝ける職場づくり



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
- テレワークの推進によるワークライフバランスの実現
- 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
- 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

2024年度活動報告

1

紙の使用量前年度比12%削減 達成

2023年度から継続して取り組んでいるペーパーレス化について、富士交易では業務効率化と環境への配慮の両立を目指し、日々の業務の中で改善を重ねてまいりました。

2024年度は「コピー用紙の使用量を前年比3%削減する」という目標を掲げておりましたが、実績としては12%削減と、目標を大きく上回る成果を達成しております。

購入方法の見直しによる箱単位での管理や、社内資料の電子化を推進することで、植林活動への継続的な参加も実現いたしました。これらの取り組みは、社員の意識向上にもつながり、持続可能な働き方の推進に貢献しております。

また、昨年に引き続き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61本の植樹を達成しております。



2

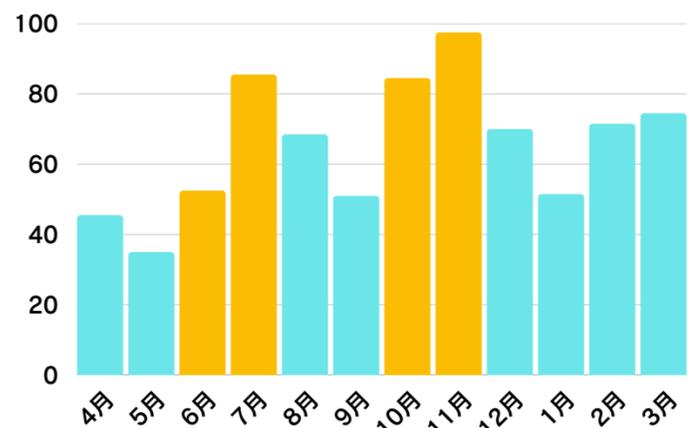
有給休暇取得率 前年度比+5.9%向上

2024年度は、取得率を前年比+2%向上させるという目標を掲げておりましたが、実績は65.7%（前年59.8%）と、5.9ポイントの改善を達成。目標を大きく上回る結果となりました。

この成果の背景には、取得しやすい雰囲気づくりや特定月を「取得促進期間」として設定するなどの計画的な取得を後押しする取り組みがあります。

特に、促進期間中の取得実績は平均日数を上回るなど、社員の意識にも着実な変化が見られました。

今後も、社員の働きがい向上とワークライフバランスの実現に向けて、制度の整備と運用の両面から継続的な改善を進めてまいります。



2024年度活動報告

3

資格取得支援制度によるキャリア開発

社員のキャリア形成とスキルアップを支援するため、資格取得補助制度の活用を促進しています。

制度面では、資格の種類を拡充するとともに、2025年1月からはAランク資格保持者への資格手当支給も開始。

今後も、業務に直結するスキルの習得を支援し、社員一人ひとりの成長が企業全体の力となるよう制度の充実を図ってまいります。

30代男性 営業職／Microsoft Office Specialist Excel 取得

営業業務の効率化を図る中で事務処理の時短が課題となり、Excelの活用スキルを高める必要性を感じました。

そこで「Microsoft Office Specialist Excel」の資格取得を目指し、資格取得支援制度を活用。試験に合格すれば受験料や交通費、テキスト代が支給される制度は大きなモチベーションとなりました。

商品名を選択するだけで金額や利益率が自動表示される見積書を作成するなど、業務に直結する形でスキルを活かすことが出来ており、今後も業務に役立つ資格取得に積極的に挑戦していきたいと考えています。

30代女性 総務・経理職／ビジネス実務法務検定3級 取得

法務に関わる業務を担当することが増えたため、基本的な法務知識を得ることを目的に「ビジネス実務法務検定3級」を取得しました。

資格取得支援制度の補助を活用することで、ただ独学で勉強するよりもやる気を持って臨めたと思います。

資格取得後は、契約内容の確認やリスク管理において、より自信を持って業務に取り組めるようになりました。

今後はより専門性を高めた上位級にも挑戦していきたいです。

20代女性 総務・経理職／給与計算実務能力検定試験2級 取得

給与担当になったことをきっかけに勉強を始め、資格取得を目指すようになりました。対策講座の費用も会社が負担してくれたため、計算問題の添削などを通じて、不安な点を事前に解消することができたと思います。現在ではシステムを使わなくても給与明細を作成できるようになり、毎年の年末調整の手続きもスムーズに対応できるようになりました。

今はさらなるスキルアップを目指して、1級の取得に向けた勉強を続けています。

2024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		2025年度以降の取り組み
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 ※トラック対象外	2028年度 ※契約によるため	○	41台中30台 (73%)	継続取り組み
	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	○	前年比-12%のため達成	継続取り組み
	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	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	○	前年度比+5.9%のため達成	継続取り組み
	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	×	前年+6.6%のため未達成	※2025年度より項目削除 残業時間は業界平均を下回る水準に達したため、KPIとしての管理は終了。 今後は、社員の健康を第一に希望に応じて多様な働き方を推進。
	6	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	2024年度 一部導入	△	テレワーク未導入(規程の素案は完成済み)。一部拠点にて電子印鑑トライアルを実施。	フレックスタイム制度導入と合わせて2025年度中に導入を目指す。
	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	○	子の看護等休暇・介護休暇の有給化や短時間勤務制度の柔軟化および対象年齢の延長等、育児・介護と仕事の両立支援を目的とした各種施策を実行。 ※育児休業対象者無し	項目No.6と並行してテレワーク・フレックス制度の導入を目指す。 KPIは継続取り組みとする。
プロフェッショナルな社員づくり	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	△	④⑤完遂 2025年4月から健康づくり委員会立ち上げ	2026年度申請・2027年度認定に年限を変更し、継続取り組み
	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	○	資格の増設とAランク合格者への資格手当支給を実施。 4名が制度を申請し、うち3名が合格。	制度申請者年間5名に変更し、継続取り組み
	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	○	①100%達成 ②99%のため未達成 ③メーカー研修・工場見学実施 ④A1～A5研修未実施	継続取り組み

2025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 ※トラック対象外	2028年度 ※契約によるため	継続取り組み（残11台）	
	2	ペーパーレス化のための電子媒体利用	前年比10%削減	2025年度	①経費精算領収書のPDF申請 ②社内紙面印刷ルールの徹底	
	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%	2025年度	①KOT計画有給申請は年1とし、各位の負担を軽減。 ②取得推進月間は継続とし、該当月にリマインドを行う。 ③部署間格差の是正	
	5	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・フレックスタイム制度導入	2025年度導入	①制度の本格導入 ②制度の導入と並行して、問題点・課題の洗い出しを行い、制度のブラッシュアップや部分的なデジタル化を検討	
	6	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	毎年	⑥と並行してテレワーク・フレックス制度の導入を目指す	※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
	7	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 ※2026年度申請、2027年度認定	2027年度	2026申請/2027に年限を変更した上で目標のため継続実施。 健康づくり委員会の活動を行い、認定要件を満たす。	※ノー残業デーの柔軟化と長時間労働者への面談実施を含む
プロフェッショナルな社員づくり	8	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5名以上	2025年度	中長期的な資格取得制度活用に向けて、統括部別に推奨資格及び対象者を策定	
	9	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%	2025年度	①ラーニングエージェンシー 100%達成目標 ②Office研修・コンプライアンス研修 100%達成目標 ③メーカー研修・工場見学研修の実施 ④階層別研修 A1～A5研修下期実施予定	



富士交易

FUJI KOEKI