

DEIB (ダイバーシティ, エクイティ, インクルージョン & ビロッキング)



性別、年齢、国籍、障害の有無、SOGI (性的指向/性自認) などに関わらず、多様な価値観を受容し、組織成長につなげることで提供するサービスの品質向上・持続可能な経済活動に貢献します。

ペンシルの取り組み・目標

- 女性、シニア、外国人、障害者、LGBTQ当事者などを含む多様な人材の活躍推進
- 時短勤務やテレワークなど多様な働き方の尊重
- 人の尊厳や権利を尊重し、採用や就業におけるあらゆる差別を許さない企業体質の確立
- 取り組みの見える化や積極的な講演活動によるダイバーシティ経営の発信
- 多様性を尊重した人材戦略に基づく優秀な人材の確保・育成

DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■ ペンシルの基本的な考え方

多様性を活かし、様々な視点や角度でお客さまのWeb戦略を成功に導くことができるよう、また、一人ひとりが能力や個性を最大限に活かしていきいきと働ける環境整備を進め、多様で自由な発想を生産性アップと組織成長に繋がられるよう、2015年からダイバーシティ経営を推進してきました。

制度も、全員のためにひとつの大きな制度をつくるのではなく一人ひとりのために多様な制度をつくるのが方針。働き方やライフステージは人によって異なり、同じ人でも変化を続けるもの。制度を本当に必要とする社員が気兼ねなく利用できる環境を整えるため、常に制度を進化させ、柔軟に運用を続けています。



ペンシルダイバーシティ経営推進方針

ダイバーシティ経営を推進するにあたり、基本方針や目標を定めて、組織風土や制度・環境整備に取り組んでいます。

様々な人材や働き方を紹介するスタッフインタビュー記事や、ダイバーシティイベントの開催アフターレポートを公開。社内外への発信・取り組みの見える化も行っています。



DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



女性、シニア、外国人、障害者、LGBTQ当事者などを含む多様な人材の活躍推進



新・社外取締役役に岩瀬昌美氏が就任

より一層の事業・組織成長に向け、ダイバーシティ経営をさらに推進する取り組みの一環として、岩瀬氏に社外取締役役に就任いただきました。アメリカでの長年に渡るマーケティング広告領域における経験と豊富な知見、2児の母として仕事に育児に活躍されている経歴からキャリアやワーキングマザーのメンターとしての活動いただいています。

また、アメリカで、女性、外国人、アジア人など様々なアイデンティティを持ち、ダイバーシティな働き方を経験されていることから、D&I推進の取り組みについてもご助言いただいています。

女性のエンパワーメント原則 (WEPS) へ署名

国連グローバル・コンパクト (GC) と国連婦人開発基金 (UNIFEM/現UN Women) が共同で作成した女性の活躍推進に向けた女性のエンパワーメント原則 (WEPS) に署名し、7原則の遵守に賛同表明しました。

- 【原則1】 トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
- 【原則2】 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- 【原則3】 健康、安全、暴力の撤廃
- 【原則4】 教育と研修
- 【原則5】 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
- 【原則6】 地域におけるリーダーシップ参画
- 【原則7】 透明性、成果の測定、報告

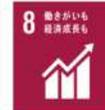
Pencil has been promoting the "Mate System," a work system that promotes diverse work styles centered on women who have



as childcare and long-term care diversity management that I set up. As president, I have expanded further and encourage the use of the diverse abilities of each employee. People in their 20s to 60s are active. Pencil has valued the idea of "getting together the various colors and personalities of people working alone." We have realized our vision of "Internet for Infinite Business Evolution" by integrating them while engaging in our business. Our diverse personalities are gathered together to promote not only women but also men. We aim to promote diverse work styles to transform our organization into the power of organizations and realize our "Infinite Business Evolution." We aim to contribute to society in order to realize our management

DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■ 女性、シニア、外国人、障害者、LGBTQ当事者などを含む多様な人材の活躍推進

へぱぽ

PENCIL PARENTING SUPPORT

親になっても、ペンシルで。



ペパポ

「Pencil PArenting supPORt」の略で、性別に関わらず、親になっても長く働ける環境づくりを目的に、子育てを応援する制度をパッケージ化しています。

多様な働き方を選択でき、子ども同伴出勤や、ベビーシッター費用補助などもあります。



◀ メイト制度・PIC (PENCIL Innovation Central)

子育てや介護などによりフルタイムで働けない人材をパートタイムで採用。オペレーション業務を専門で担い、コンサルティング品質や生産性を向上。



ママ・女性目線でのマーケティング ▶

社員の半数が女性のペンシル。ママスタッフによるチーム「ママシル」や、女性スタッフたちにより、ママ向け商材・女性向け商材案件のモニター参加やコンサルティング支援を行っています。



DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



女性、シニア、外国人、障害者、LGBTQ当事者などを含む多様な人材の活躍推進

女性の再就職応援宣言

宣言 結婚・出産・介護などにより一時的に離職した女性を再就職支援するための宣言です。再就職支援を推進し、女性の活躍を促すことを宣言します。



◀ 女性の再就職応援宣言に賛同

結婚・出産、パートナーの長時間労働や転勤、介護や子育てなど何らかの理由で一度仕事を辞めざるを得なかった女性の再チャレンジ応援を宣言し、推進しています。

男性育休100%宣言・イクメン推進企業宣言を提出 ▶

男性社員が育児休業を取得できる職場づくり、働きながらも安心して子育てができる環境づくりを目指すことを宣言しています。

男性育休100%宣言

宣言

私たちは、男性社員が育児休業を100%取得できる職場づくりを宣言します！男性が育児休業をすることで、新しいコミュニティへの参加や、継続的なイノベーションが起り、包摂した職場でのイノベーションや、生産性の高い働き方につながる上、専業主婦の多い子育て世代の働き手やスタッフの確保にも繋がります。



◀ 男性育休100%を達成

2024年4月時点で、管理職を含む8名のスタッフが育休を取得しています。男性育休取得率は100%となっています。



お片付けセミナーの開催 ▶

男性スタッフの仕事と子育ての両立を推進するためにセミナーを開催。「家事を通して行う家族コミュニケーションの仕方」や片づけスキル、子どもの生きる力を養う片づけ術などを講義いただきました。



DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■女性、シニア、外国人、障害者、LGBTQ当事者などを含む多様な人材の活躍推進



◀ ペンシルファミリーデー

毎年1回、子どもや家族が職場体験できるイベントを開催。職場と家族の相互理解や、社内コミュニケーションを目的に実施しています。2023年度で7回目の開催となりました。

パートナーデー ▶

社員のパートナーを職場にご招待し、ペンシルの仕事や会社の雰囲気を感じていただくイベントを初開催。家族で活用できる福利厚生なども紹介。日頃の感謝をお伝えしました。



◀ 厚生労働省「がん対策推進企業アクション」参加

従業員のがん対策を職場で推進し、“がん”と前向きに取り組む社会気運を醸成する活動に参加しています。

「がんアライ宣言」発表 ▶

がんと共生できる社会を目指し「がんと就労」問題に取り組む民間プロジェクト「がんアライ部」が行う活動に賛同。がん罹患者の味方「アライ (ally)」であること、「がんとともに働き続けられる企業づくり」に取り組むことを宣言しています。

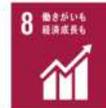


1. 私たちは、がんにも罹患しても働き続けられる社会であることを望んでいます。

2. がん検診の受診率向上・がんへの理解促進に向けた取り組みを行い、がんになった人も治療を続けながら、その個性や能力を活かして働き続けられる環境づくりを行います。

DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■女性、シニア、外国人、障害者、LGBTQ当事者などを含む多様な人材の活躍推進



◀アクティブシニア採用・活躍推進

定年退職後も仕事や趣味に意欲的なシニアを積極採用。
現在、5名のアクティブシニアが活躍しています。



シニア対応診断サイトサービス(SFO) ▶

企業Webサイトが高齢者にとって使いやすいかなどを
ペンシルのシニアスタッフが診断、改善点をレポート
するサービスを提供。約400名のシニアモニターも抱え
ホワイトペーパーやセミナーによる研究発表も実施。

SFO

シニアフレンドリー最適化

ペンシルのシニア調査員

シニアにとっての「使いにくい」や「わかりにくい」を
「4つの診断キーワード」に沿って診断



◀外国籍スタッフの採用・活躍推進

国内拠点、海外拠点に関わらず、外国籍スタッフを積極的に採用しています。フランス、スウェーデン、パレスチナ、中国、台湾、韓国、ベトナム、マレーシア人材の採用実績があります。



越境・現地EC支援/インバウンド対策サービスの提供 ▶

ネイティブスタッフ・現地スタッフがいる強みと、国内で培ったコンサルティングノウハウを合わせ、越境・海外・インバウンドマーケティング活動/を支援しています。



DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■女性、シニア、外国人、障害者、LGBTQ当事者などを含む多様な人材の活躍推進



LGBTQ関連の取り組み

採用や就業に際し性的指向、性自認を理由とする差別やハラスメントを一切行わない旨を企業行動憲章に明記し、同性カップルも結婚祝い金などの福利厚生の対象としています。また、LGBTQ当事者が「ダイバーシティ・モチベーター」として、啓発活動を行っています。

また、自社に限らず、顧客やパートナー企業など取引先に対しても性的指向、性自認を理由とする差別やハラスメントのないよう啓発活動を実施し、取引先とのパートナーシップの実現を目指すとともに、クライアントへのコンサルティングサービス向上のため、セクシャルマイノリティ当事者の買い物に関する意識やニーズ把握を目的とした購買意識調査なども行っています。



世界最大級のLGBTQ+イベント

「Mardi Gras」 「World Pride 2023」 参加

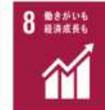
今後も、グローバルな視点・水準でD&Iを推進し、九州・福岡から日本を革新するリーディングカンパニーとして取り組みを行うべく、オーストラリア シドニーで開催された世界最大級のLGBTQ+イベント「Mardi Gras」 「World Pride 2023」に参加しました。

世界中から1万人が参加するパレードを日本代表の一員として歩いたり、さまざまな企業の取り組みを視察したりしました。



DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■女性、シニア、外国人、障害者、LGBTQ当事者などを含む多様な人材の活躍推進



◀ ふくおかLGBTQフレンドリー企業登録

LGBTQをはじめとする性的マイノリティを支援する企業としてのすべての要件を満たして、第1号企業として登録されました。

企業経営者アライネットワーク「Pride1000」に参加 ▶

work with Pride が中心となり、企業経営者のアライ（LGBTQ+の理解者・支援者）の輪を広げ、ポジティブなメッセージ発信を進めていくために立ち上げたネットワーク「Pride1000」に参加し、賛同メッセージを発表しました。



Business for Marriage Equality

「Business for Marriage Equality」参加

日本で活動する3つの非営利団体による、日本における同性婚の法則化（婚姻の平等）に賛同する企業を可視化するためのキャンペーン同性婚の法則化に賛同する企業を可視化するキャンペーンに参加しています。



#EqualityActJapan

「Equality Act Japan」参加

性的指向や性自認による差別的取り扱いを禁止し、LGBTも、LGBTではない人も「平等に扱う」ための法律「LGBT平等法」を制定するための国際署名キャンペーンに参加しています。

「Business Support for Transgender Law Reform Discussion」賛同

「性同一性障害特例法の要件緩和」に関する議論を進めることへの法人としての賛同表明をしています。

DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■人の尊厳や権利を尊重し、採用や就業におけるあらゆる差別を許さない企業体質の確立



ペンシル人権方針

人権に対する基本的な考え方や、自社として重点的に解決に取り組む人権課題を策定し、人権方針として表明しています。関わるすべての人の人権を大切に守り、企業活動を通して人権課題の解決、差別や偏見のない社会形成を牽引します。

法務省「Myじんけん宣言」・「Myじんけん宣言 性的マイノリティ編」賛同

法務省が推進する、企業、団体及び個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取り組みに賛同しています。性的マイノリティ編は全国で11社目の登録となり、活動が紹介されています。

PENCIL Diversity Week

ダイバーシティ&インクルージョンに対する理解や意識醸成、浸透を目指して行う社内イベントを年に1度、1週間の期間で開催しています。2020年から毎年開催。

社内公募で集まったメンバーも交えながら、ラジオ・疑似体験・社内意識調査・セミナー・映画鑑賞会など、さまざまな企画でイベントを行なっています。

2023年度は、自分自身や周りのメンバーの個性について考えるワークや、アジアにルーツを持つスタッフを中心に「着て・食べて・話して・聞いて」アジアを体感するイベント「アジアンデイ」、スタッフ全員がレインボーのドレスコードで出社する「レインボーデイ」、LGBTQ研修などを行いました。

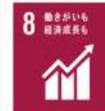


PENCIL Diversity Week 2023



DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■人の尊厳や権利を尊重し、採用や就業におけるあらゆる差別を許さない企業体質の確立



「日本ーダイバーシティな就活イベント」の開催

社会において多様な個の尊重と活躍が叫ばれる一方で、就活の独特のルールや常識に縛られて「自分らしく」就活を進められていない学生が多い現状に問題提起をすべく就活におけるダイバーシティを推進するためのイベントを開催しています。

親や祖父母・友人と一緒に参加することが可能、リクルートスーツではなく自分らしい服装での参加を推奨、自己PRやエントリーシートが不要で評価者不在のフラットな形式、体験型・交流型のコンテンツを用意するなど、今までになかった企業も就活生もありのままで過ごす就活イベントを行なっています。



◀ D&I 推進企業採用イベント「ジョブレインボーしごとEXPO」参加

世界的大企業から、地方のベンチャー企業まで、一定の審査を通過した業種・規模も様々なLGBTフレンドリー企業が集結する採用イベントにも参加。「自分らしく輝ける場所」を探せる就活のあり方を推進しています。

グローバルな採用イベントの開催 ▶

グローバルに採用を行なっていくために、国内だけでなく、現地採用も強化しています。2024年春には、韓国ソウルでダイバーシティ就活イベントを開催しました。



DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■ 時短勤務やテレワークなど多様な働き方の尊重

家ペン・短ペン・早ペン

在宅勤務、時短勤務、繰り上げ勤務のことです。子育てや介護中のスタッフ、また、配偶者の転勤などを理由として活用されています。

タラワーク

普段勤務するオフィス以外のオフィスで働けるテレワーク制度です。「（普段は東京オフィス勤務だけど）帰省の前後は福岡オフィスで働け“たら”いいな」「週末の家族旅行も兼ねて、今週後半は壱岐オフィスで働け“たら”いいな」など、スタッフの「〇〇たら」を実現しています。



■ 取り組みの見える化や積極的な講演活動によるダイバーシティ経営の発信



インタビュー取材や講演活動を通して、考え方や取り組みを広く社会に伝える活動を行っています。こうした発信が、さらなる共感を呼び、世の中のD&I推進の動きが、さらに活性化すると考えています。

代表の倉橋は数々のダイバーシティ推進イベント・講演会で講師やモデレーターを務めるとともに、福岡県内の女性経営者やリーダーが集まり女性活躍を後押しする「女性活躍実践会議」への参画、経済団体や企業経営者へのダイバーシティ経営の実践を呼びかける提言なども行っています。

DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■ 多様性を尊重した人材戦略に基づく優秀な人材の確保



ファミリー採用

スタッフの親や兄弟、子どもや孫などの採用を推奨しています。昔ながらの家業のように家族ならではの団結力を企業成長に繋がりたいと考えています。



押し採用

スタッフの知人や友人などの採用を推奨しています。元同僚や知人の紹介や推薦によって、入社が決まったケースも多くあり、制度として整備しました。



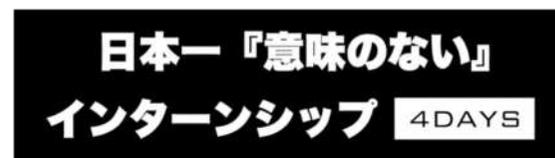
おかえりなさい制度

一度退職した社員でも本人が希望し会社が認めれば、退職の理由を問わず再入社することのできる制度です。すでに複数の事例があります。



ただいまマン採用

過去にペンシルの内定を辞退し、他社に就職された方を対象として選考を行う制度です。IT業界の人材獲得や、他社・他業種経験者の採用による社内のリスクリテラシーを促進することが目的です。



「日本一意味のないインターンシップ」開催
就活の早期化・長期化によって、学生が若者らしい学生生活を送ることができず、就活に疲弊している現状を変えたいと開催。2024年で3度目を迎えます。

就活は、企業にとっても、学生にとっても未来をつくる活動であるはず。就活の本質に立ち返り、前向きに活動できる社会を作りたいと開催を続けています。

DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■ 多様性を尊重した人材戦略に基づく優秀な人材の育成



PPL (ペンシルプロデューサーライセンス)
プロデューサーとしての成長に向けて集中講座を実施。これまで個々が培ってきたソフトスキルを形式知化し、ノウハウを次世代にインプット。

サステナブルな育成プログラムの仕組みとして導入しています。



100タイム制度

ペンシルスタッフに求められる能力の開発に必要な知識の習得のため、新入社員研修をはじめとして業務時間内の年間約100時間にも及ぶ各種社内研修や勉強会を継続的に実施。動画でアーカイブ化しスタッフはいつでも視聴できるようにしています。



グロースマインドセット制度

新しいチャレンジや自己実現のために入社3年目以降の社員が他部署へのインターンや異動が可能な制度を設けています。

長く勤めても、スキルアップを続けられる環境を整え、多様なキャリア形成・人材育成を進めています。



匠制度

スタッフ一人ひとりの専門性の向上を目的に、自己研鑽にかかる費用を会社が負担する制度です。書籍購入や外部セミナー等への参加、資格取得にかかる費用などを補助しています。制度の利用件数は230件を超えています。

DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■ 外部機関からの認定や評価



◀ 経済産業省 新・ダイバーシティ経営企業100選

就業時間に制限のある主婦層などを活用する「メイト制度」や、LGBTを含む性的マイノリティ当事者への理解促進、また、それらが取引先満足度向上や新サービス開発などの事業成長につながっていることが評価され、「平成29年度 新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されています。



◀ PRIDE指標 (work with Pride) ゴールド & レインボー認定

LGBTなどを含む性的マイノリティ当事者への取り組みが評価され、九州に本社を置く企業としては唯一2016年の初年度から8年連続で最上位の「ゴールド」を受賞。また、2023年に九州で初めてセクターを超えた協働を推進する企業を評価する「レインボー」にも認定されました。



厚生労働省

えるぼし/プラチナえるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取り組みが特に優良な企業として、「えるぼし (3段階目)」および「プラチナえるぼし」に認定されています。



「プラチナえるぼし」は、福岡県内で初めての認定企業です。



厚生労働省

くるみん/プラチナくるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てサポートについて特に高い水準で取り組んでいる企業として「くるみん」および「プラチナくるみん」に認定されています。



「プラチナくるみん」とダブルでの認定は九州のIT企業で初めてとなります。

DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■外部機関からの認定や評価



JobRainbow主催「D&I Award」

2021年度に始まった、全国の企業・団体のダイバーシティ&インクルージョン (D&I) の取り組みを評価する日本最大級の認定表彰制度「D&I Award」にて、最高位の「ベストワークプレイス」に3年連続認定されています。「ジェンダーギャップ」「LGBT」「障害」「多文化共生」「育児・介護」に対して、日本国内だけでなく世界的にも高い水準で取り組むD&I先進カンパニーとして、評価されています。



2022年度には、547社から4社のみが選出される「D&I Award大賞」を地方企業部門で受賞しています。



「エンジニアフレンドリーシティ福岡アワード2023 (企業部門)」受賞

エンジニアが自主的に行動しやすく、学びやすく、そして住みやすい環境をつくるために福岡市が支援する取組み「エンジニアフレンドリーシティ福岡」が行う『エンジニアフレンドリーシティ福岡アワード』。

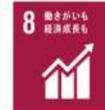
ペンシルは、エンジニアコミュニティ文化の発展やエンジニアを取り巻く環境の充実に貢献した「企業」として表彰されました。

エンジニアが働きやすい環境づくりや、成長をサポートする福利厚生・制度の整備、ハッカソンイベントや情報系専門学校への出張講義などの取り組みが評価されました。



DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



外部機関からの認定や評価



厚生労働省 「地域で活躍する中小企業の採用と定着 成功事例集」 掲載

厚生労働省が、採用や定着に成功している中小企業20社にヒアリングを行い、成功事例として取りまとめた事例集に掲載されました。ペンシルは「誰もが活躍できる環境整備」の成功事例として紹介されています。

経済産業省 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」 掲載 ▶

仕事をしながら家族の介護に従事する“ビジネスケアラー”に対する両立支援の取組の先進企業事例としてペンシルの取り組みが掲載されました。介護従事スタッフの支援を推進する上での工夫・効果などについても紹介されています。



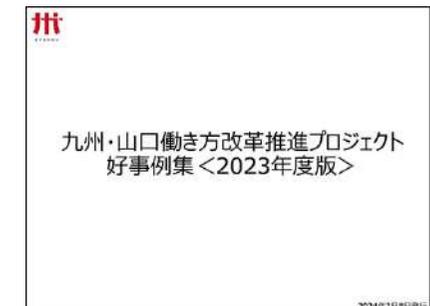
東京都「東京パパ育児促進企業」ゴールド認定

男性育児休業取得率が100%を達成し、東京都が行う「男性育児促進に向けた普及啓発事業」の一環で行われている「東京パパ育児促進企業」のゴールドに認定されました。

「九州・山口働き方改革推進プロジェクト好事例集<2023年度版>」 掲載 ▶

九州・山口各県知事及び経済界代表で構成される「九州地域戦略会議」の働き方改革推進プロジェクトの一環で作成された好事例集において、取り組み先進企業として紹介されました。

九州・山口 九州・山口は、男性の家事育児を応援します。
ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン



DEIB — 具体的な取り組み

DEIB



Confidential



■ 外部機関からの認定や評価



福岡県 男女共同参画表彰

メイト制度や、郊外・離島のサテライトオフィス整備など、従業員が長く働き続けることができる取組みが評価され、「第17回 福岡県男女共同参画表彰」を受賞しました。

ふくおか「働き方改革」推進企業

サテライトオフィスを活用したテレワークや、性的マイノリティの方への取組み、短時間正社員制度などが評価され、福岡市より認定を受けています。

総務省 テレワーク先駆者

テレワークの導入・活用を積極的に進めている企業として認定されています。

福岡市 Well-being&SDGs 登録

マスター認定

福岡市が働く人のWell-beingの向上とSDGsの達成に向けて行う登録制度にて2段階区分のうち上位である「マスター」に認定されました。

「マスター」は、サステナブル宣言だけでなくSDGsの達成に向け具体的な取り組みを行う企業が認定されます。



厚生労働省 仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進企業

仕事と介護を両立する職場環境の整備促進に取り組む企業として、「トモニン」マークが付与されています。



東京都 家庭と仕事の両立推進企業

育児・介護など家庭と仕事の両立に積極的に取り組む企業として、「両立支援推進企業マーク」が付与されています。