

ペンシル サステナビリティレポート

2024年版

株式会社ペンシル
2024年6月



NETWORK



STRATEGIC



CREATIVE



COMMUNICATION

本レポートの内容

■ ペンシルについて	P.2
■ トップメッセージ	P.7
■ ペンシルのサステナビリティ	P.10
地球環境	P.11
イノベーション	P.17
DEIB	P.28
地域社会貢献	P.46
パートナーシップ	P.50
コンプライアンス	P.55
情報セキュリティ	P.59
■ サステナビリティデータ	P.62

<編集方針>

持続的な社会の実現、持続的な企業成長に向けて、ペンシルの経営や企業活動全般をペンシルに関わるすべての皆さまにより深く理解いただくことを目的に発行しました。

本レポートを通じて、自社のパーパスやビジョンを再認識し、コミュニケーションの活発化や個人のアクションが促進されること、また、ビジネスパートナーの皆さまとより豊かな社会づくりに向けた共創を加速したいと考えています。

<報告期間>

2023年3月～2024年4月

※一部上記以外のデータも含んでいます。

<参考ガイドライン>

- ・ ISO26000
- ・ 国連グローバル・コンパクト

ペンシルについて - 企業理念

ペンシルの理念

 インターネットの力で世界のビジネスを革新する。

ペンシルスタッフの行動規範



誠実な挑戦者

常に誠実に向き合おう。
成功事例は誠実なチャレンジから生まれる。



自他の理解者

自他を思いやろう。
自分から理解のための一歩を踏み出そう。



共創の当事者

一人ではなく周りとの共創を重んじよう。
自分たちが主役になろう。



価値の探求者

唯一無二の価値を探求しよう。
変化を恐れず、進化を楽しもう。



最速の革新者

スピードで圧倒しよう。
革新は早いもの勝ちである。

ペンシルについて - 会社概要



デジタル戦略でクライアントの売上をあげる 研究開発型WEBコンサルティング会社

社名	株式会社ペンシル	
役員	代表取締役社長 CEO	倉橋 美佳
	取締役副社長	橋口 洋和
	取締役 CFO	森田 和靖
	取締役 CKO	小財 治
	執行役員 CPO	平川 寿江
	執行役員 CBO	馬場 孝一
	執行役員 CTO	林 哲成
	監査役	緒方 芳伸
	監査役	中村 修治
	社外取締役	岩瀬 昌美
設立	1995年2月10日	
売上	24億8472万円	
資本金	5000万円	



ペンシルについて - 拠点展開



ペンシルについて - 組織

コンサルティング

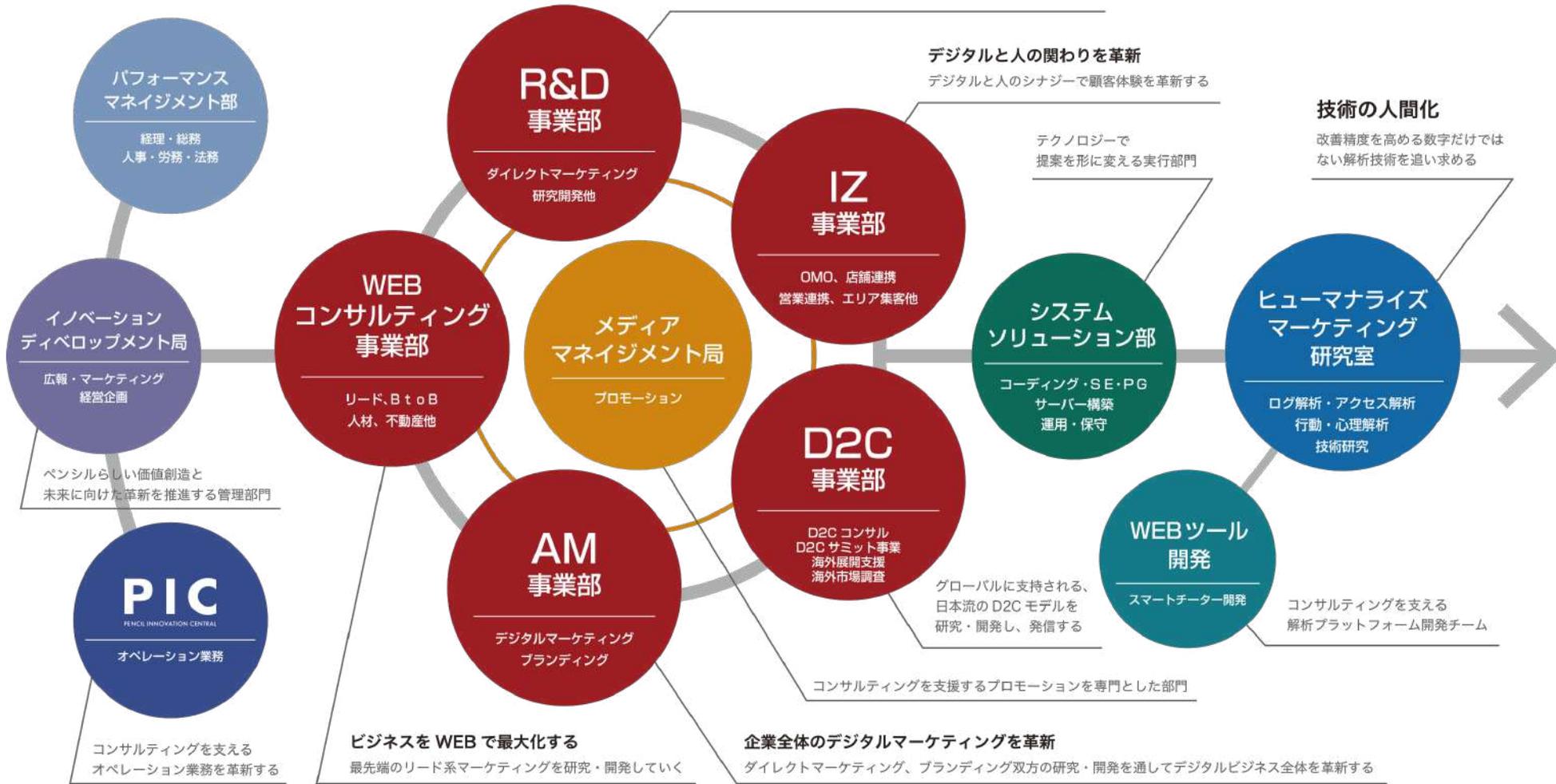
実行・実現・運用

分析・検証

ダイレクトマーケティングの可能性を研究開発
最先端のダイレクトマーケティングを研究・開発しビジネスを切り開く

デジタルと人の関わりを革新
デジタルと人のシナジーで顧客体験を革新する

技術の人間化
改善精度を高める数字だけでは
ない解析技術を追い求める



ペンシルについて - 沿革



創業～



戦略的
研究開発企業



革新的
ダイバーシティ経営



持続的
DX経営

1995 - 2004年

2005 - 2014年

2015 - 2019年

2020 - 2025年

次なる
ステージへ

●1995年

- ペンシル有限会社設立
- 日本初「Pencil-Net」開始
- 九州のファーストクラスのハブ

●1996年

- 1万円以下の「.com」レンタルサービス開始
- 「ペンシルブラウザ」を開発しオラクルに提供

●1997年

- 日本初のジャンル別掲示板「あるる掲示板」など複数のポータルサイトを開設

●1998年

- 株式会社に組織変更
- SEO研究・開発・サービスに取り組む

●1999年

- JAR（インターネット視聴率調査）でペンシルのホームページがソフトメーカー部門全国第4位
- D2K（デジタル大名2000）立ち上げ

●2001年

- 「髪ナビ！」などポータルサイトの複数立ち上げ

●2002年

- 東京PRオフィス開設

●2003年

- 日本初ホームページを担保に融資を受ける（日本政策投資銀行）
- 経営革新法としてSEOサービスが承認
- 第4回日本テレワーク推進賞「会長賞」受賞

●2004年

- Googleとセミナーを開催
- 福岡オフィスを天神121ビルへ移転

●2005年 <創立10周年>

- 株式会社リクルートとSEO・SEMを超えた「次世代SEO」の共同開発において業務提携

●2006年

- 戦略的WEB解析ツール「チーター」開発
- 「戦略的モバイルSEO」開発

●2007年

- 動画配信サイト「ペンシルTV」開設

●2008年

- Googleをゲストにモバイルソリューションセミナー開催

●2010年

- 「チーター5.0」発表、「成功シート2.0」と連動
- 「ペンシルラボラトリー」誕生

●2011年

- Pencilbot開発

●2012年

- ペンシル福岡オフィス増床
- 「チーターX」リリース

●2013年

- 「スマートチーター12.0」リリース

●2014年

- 社員数が100名に
- 東京オフィスを六本木ヒルズ森ビルへ移転
- 「スマートチーター14.0」リリース

●2015年 <創立20周年>

- ペンシル研究本「おたくあがり」発刊
- 台湾オフィスを開設
- 福岡オフィス増床

●2016年

- 「スマートチーター」開発10周年
- サテライトオフィス「PIC愛宕」開設
- 台湾現地法人「台湾朋守有限公司」を設立

●2017年

- 「スマートチーター20.0」リリース
- 離島のサテライトオフィス「PIC吉岐」開設
- ベトナムオフィスを開設
- 厚生労働省「テレワーク宣言企業」に選定

●2018年

- 「PIC吉岐」を古民家改装オフィスに移転
- 福岡市「ふくおか働き方改革推進企業」認定
- 経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選」を受賞
- 「SFO（シニア対応サイト診断サービス）」開始
- 総務省「テレワーク先駆者」に認定
- 福岡県「福岡県男女共同参画表彰」を受賞

●2019年

- サイト離脱抑制ソリューション「PLOTEGO」提供開始
- 顧客エンゲージメント向上ソリューション「CEMS」を提供開始
- SFOを推進する「SFOラボ」を発足
- 厚生労働省「くるみん認定」を取得
- 厚生労働省「えるぼし」最高位に認定
- 九州のIT企業初「サステナブル宣言」を表明

●2020年 <創立25周年>

- にっぽんD2C応援委員会と「DtoC Summit 2020」を共催
- スマートチーターを「DX経営プラットフォーム」に刷新し「スマートチーター E Cloud」に更新

●2021年

- にっぽんD2C応援委員会と「D2C & RETAIL SUMMIT 2021」を共催
- 台湾オフィスを台北市松山区に移転
- プライバシーマーク取得
- オペレーション業務の専門部隊「PIC」を分社化
- 「株式会社ペンシルイノベーションセントラル」を設立
- 福岡本社を天神ビッグバン第1号ビル「天神ビジネスセンター」に移転

●2022年

- にっぽんD2C応援委員会と「D2C SUMMIT 2022」を共催
- 東京オフィスを「渋谷ヒカリエ」に移転
- 研究所「genie」を開設
- サテライトオフィス「PIC 天神」を開設
- 九州のIT企業初「環境基本方針」を発表
- ペンシル福岡オフィスが、第35回日経ニューオフィス賞「九州沖縄ニューオフィス奨励賞」を受賞
- ペンシル「人権方針」「Myじんけん宣言」の発表

●2023年

- 世界最大のサステナビリティイニシアチブ「国連グローバル・コンパクト」に加入
- ビクールシステムと共同で新規事業「LEAP事業」をスタート
- PRIDE指標で九州で唯一8年連続最高評価ゴールド受賞、初のレインボー認定
- 九州のIT企業初、厚生労働省「プラチナくるみん」「プラチナえるぼし」にダブル認定

●2024年

- AI社員「ペンタ」の入社
- 経済産業省「DX認定事業者」に認定
- COW（カーボン・オフセット・WEBサービス）を提供開始

トップメッセージ

ペンシルが目指すこと

ペンシルは「インターネットの力で世界のビジネスを革新する」を理念に、インターネットの力で企業のデジタル戦略を成功に導く研究開発型WEBコンサルティング会社です。

なぜIT企業であるのに「えんぴつ」を意味する「ペンシル」という社名なのか、と聞かれることがよくあります。社名の由来は、文字通り「えんぴつ」です。



えんぴつは、様々な色や形があってもその使い方はどれも同じ。使う人の職業、国籍、年齢も一切問わない、説明書も存在しない、まさに全世界共通の最高に洗練されたツールです。そして、えんぴつから小説、絵画、音楽などの素晴らしい作品が生まれることから、無限の可能性も秘めたツールであることがわかります。

私たちは、テクノロジーの先端に立つコンピューターやインターネットこそ、えんぴつのように簡単で便利で楽しいツールでなくてはならないと考え、社名をペンシルと名付けました。

そのうえで、私たちが実現したいのは「インターネットの力で世界のビジネスを革新する」ことです。インターネットの力を活用し、様々な視点でビジネスに「革新」を起こすことが、クライアントの先にいるユーザーの豊かさに繋がります。

さらにその革新が、誰もが使えるグローバルスタンダードになることで、より多くのユーザーの豊かさに繋がり、結果的に社会全体がより豊かになる、そんな世界を作りたいのです。私たちにはそれができると確信しています。



代表取締役社長CEO

倉橋美佳

トップメッセージ

ペンシルのサステナビリティ経営と今後の展望

1995年2月に創立したペンシルは、2025年に創立30周年を迎えます。2025年に向けて「Road to 2025」プロジェクトとして推進してきた『DX経営』も集大成を迎える1年です。

ペンシルの『DX経営』は、ダイバーシティ経営を進化させたもので、テクノロジーの活用によってスタッフの活躍を推進する経営のことです。ペンシルの事業の根幹であり、革新の源泉でもある「多様な人材」に焦点を当て、経営方針に決めました。データやテクノロジーの力で組織状態を把握し、モチベーションマネジメントとワークテックによって組織課題の解決にアプローチしながら「働きがいの質」の向上を図ってきました。

数々の実践と試行錯誤を重ねた結果、生産性・エンゲージメント・モチベーションの向上などの多くの成果を生み出し、経済産業省による「DX認定事業者」への認定や、「DX経営コンサルティング」の提供開始と成功事例の創出、そしてクライアントの事業成長に繋がりました。

プロジェクト完結までの最後の1年となりますが、DX経営のさらなる強化・進化に向けた挑戦を続けながら、蓄積した成功ノウハウを広く展開することによって、社会全体のDX推進および持続可能性の向上を目指していく所存です。

また、30周年という大きな節目を迎えながらも、100年、200年と続くサステナブルな企業として存続するために、ペンシルは次の5年、10年を見据えるべき新たなフェーズに差し掛かっています。

今後は、「インターネットの力で世界のビジネスを革新する」という理念実現を加速させるために、より「事業活動」と「社会課題の解決」を連結・連動させていきたいと考えています。進化を続けるテクノロジーの活用と、多様な人材の活躍・共創から生まれる数々の革新がそれを可能にするはずです。

これからもペンシルは、人と社会の持続可能な未来を作るために、革新をリードする企業としての責任を果たしてまいります。



ペンシルのサステナビリティ

ペンシルは、2019年に九州のIT企業ではじめて「SDGs宣言」を発表し、持続可能で発展的な社会の実現に向けて取り組みを推進してきました。

さらに持続可能で発展的な社会の実現のために、テクノロジーの力を活用しながら、創造性豊かな人材がその能力を存分に発揮し、革新を起こし続けられるような企業文化を目指します。

■ ペンシルのESG

ペンシルは、より豊かで便利な社会の形成と、企業の持続可能な成長と中長期的な企業価値の創出のためESGの3要素である環境・社会・ガバナンスに関する課題に積極的に取り組み、優先して取り組む7つのテーマを重要課題（マテリアリティ）として特定しています。

■ ペンシルの重要課題（マテリアリティ）

ESGの重要課題として特定した7つのテーマにもとづく取り組みや目標は、SDGsの17の目標との関連を検証し、特に貢献できる目標を抽出して活動を行っています。



サステナビリティハイライト



グリーンITを推進する
新サービス提供開始



汎用人型 AI 社員「ペンタ」
開発・入社



PRIDE指標
ゴールド&レインボー認定



プラチナ
くるみん・えるぼし認定



新規事業
「LEAP」スタート

地球環境保全

地球環境保全

11 住み続けられる
まちづくりを



12 つくる責任
つかう責任



13 気候変動に
具体的な対策を



地球温暖化対策や生物多様性の保護など環境負荷の軽減に向けて、インターネットやIT技術などテクノロジーの活用を積極的に行いながら、地球環境問題の解決に取り組みます。

ペンシルの取り組み・目標

- 「環境基本方針」の推進・中長期目標の達成
- IT領域でできるCO2排出量削減/カーボンオフセット対策の研究開発・事業化
- 棚田の保全/維持活動など生物多様性への影響軽減・緑化活動
- 事業系一般廃棄物の排出抑制・再利用・再生利用
- グリーン購入の実施やエコ通勤推奨など温室効果ガスの削減に向けた活動
- 環境省や福岡県の環境問題の改善に焦点をあてた運動への賛同・企業登録

地球環境保全 — 具体的な取り組み

地球環境保全



Confidential



■ ペンシル環境基本方針の推進



ペンシルは、2022年に九州のインターネット企業ではじめて（※2022年3月時点、当社調べ）「環境基本方針」を発表。

IT企業として、テクノロジーの力で地球環境問題の解決に取り組むことをコミットメントとして表明しました。

2030年の「カーボンネガティブ」実現を目指し、中長期目標を立て、その達成に向けて、さまざまな取り組みを実施しています。

2024年
温室効果ガス排出量を半減

2028年
カーボンニュートラル実現

2030年
カーボンネガティブ実現

■ 近年のCO2排出量の推移

環境基本方針において、自社の電力消費量やCO2排出量をデータで可視化し、目標達成に向けた定点観測をしています。

WEBやサーバーなどに関わるCO2排出量の削減に向けた活動などIT企業ならではの取り組みも実施しながら、年々、CO2排出量を削減できています。

2023年度のCO2排出量は、3年前と比較すると約半分にまで減少しました。



地球環境保全 — 具体的な取り組み

地球環境保全



Confidential



■ COW (カーボン・オフセット・WEBサービス) の提供開始

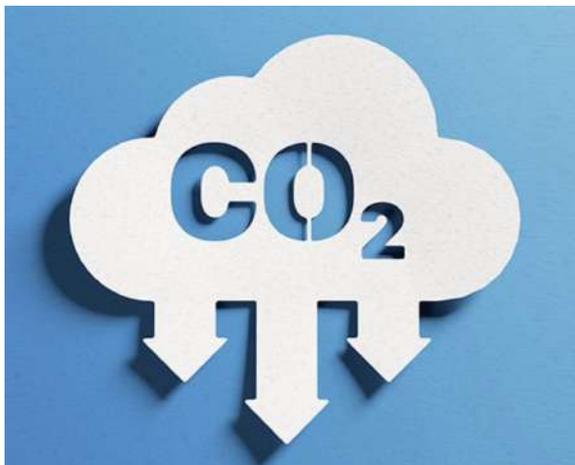
「カーボン・オフセットなWEBサイトになっているか？」を分析・把握し、ペンシル独自の研究ノウハウを使って改善を行い、サステナブルなWEBサイトの実現を支援する「COW」の提供を開始しました。



自社サイトで行ったカーボン・オフセット研究の結果、年間120kg（杉の木13本分に相当）のCO2排出量の削減に成功。対策前のサイトと比較して削減率は最大68.8%となりました。

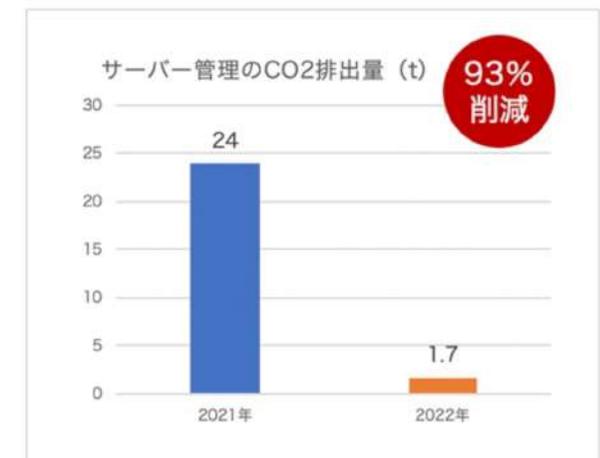


■ サーバー管理のCO2排出量を削減



ITシステムのCO2排出量の削減の取り組みの一つとして、サーバー管理をクラウド化。環境の柔軟性や拡張性に加え、再生可能エネルギーを活用しているサーバーに切り替えました。

これにより、自社でサーバーームを保有していた頃に比べ、サーバー管理にかかる年間CO2排出量を24tから1.7tに削減しました。



地球環境保全 — 具体的な取り組み

地球環境保全



温室効果ガス削減に向けた取り組み



事業活動を通じた取り組み

- ・DX経営/DX経営コンサルティングの提供
- ・全事業所の温室効果ガス排出量の可視化
- ・グリーン購入の実施
- ・マイカー通勤の禁止とエコ通勤推奨制度
- ・通勤用自転車の購入補助制度
- ・環境社会検定試験（e c o検定）®取得推進



未来のために、いま選ぼう。



福岡県地球温暖化対策

活動への賛同・企業登録

- ・環境省が推進する国民運動『COOL CHOICE』へ賛同
- ・福岡県が推進する『エコ事業所』に企業登録



業界や社会に向けた事例・取り組みの発信

自社での実践内容や成功事例を元に、業界や社会に対して、環境問題解決への企業の取り組みの重要性や取り組み方を啓蒙するべく発信を強化しています。

脱炭素経営をテーマにしたセミナーの開催や、「環境社会検定試験（e c o検定）®」にアクションレポートの掲載などを行なっています。

エコユニット・アクションレポート



WEB領域での独自ノウハウを活用し、WEBでできるカーボンオフセット対策を研究！グリーンITを推進中

PROFILE

所属法人 株式会社ペンシル
 活動エリア 全国

地球環境保全 — 具体的な取り組み

地球環境保全



Confidential



■ 生物多様性への影響軽減に向けた活動



棚田の保全・維持活動

過疎化により耕作地の放棄が懸念される棚田の保存に向けて、佐賀県武雄市にある「川内の棚田」の棚田オーナーとして活動。

環境緑化・生物多様性の保存だけでなく、スタッフ参加型での田植え・稲刈りなどの活動を通して環境教育・啓蒙や、地方と都市の連携による地域活性化にも繋がっています。



収穫したお米は、スタッフとその家族やクライアント・パートナーの皆さまにもお配りしています。

■ 循環型社会の実現に向けた活動



事業系一般廃棄物の排出抑制、再利用・再生利用の推進

- ・再生紙の活用
- ・ペーパーレス化
- ・スタッフが自己研鑽などで購入した書籍を寄付する「ペンシル文庫」の取り組み



PC寄付による子ども支援

不要になったPCを寄付し、そのリユース・リサイクルで生まれたお金で、親御さんがいない子どものもとへのスタッフ派遣や、経済的理由から塾に通えない子どもへの無料での授業提供をするプロジェクトに参加しています。

地球環境保全 — 具体的な取り組み

地球環境保全



Confidential



■外部機関からの認定や評価



福岡県エコ事業所表彰「優秀賞」を受賞

福岡県内で電気やガソリンの使用量削減などの環境に優しい活動に取り組むことを宣言した「エコ事業所」の中から、特に優れた活動を行っている事業所として福岡県の環境保全課より表彰されました。

ペンシルは「その他の地球にやさしい（環境に配慮した）活動部門」における947件の報告から選ばれた「優秀賞」2社のうちの1社として表彰。さらに表彰された9社の中では、唯一のIT企業でした。



エコ通勤優良事業所認証

自転車や公共交通機関での通勤を推奨・マイカー通勤の禁止などに取り組んでいるため、地球温暖化や周辺地域の環境などへの問題の原因となりうる通勤を見直し、環境に優しいエコな通勤に取り組んでいる企業に認定されています。



エコピープル・エコユニット

社内での環境コミュニケーション・啓蒙の一環として推進している「環境社会検定試験（eco検定）[®]」の合格者たちがエコピープル・エコユニットに登録されています。

また「環境社会検定試験（eco検定）[®]」推進企業にも登録されました。

イノベーション

イノベーション

9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



4 質の高い教育を
みんなに



革新的な研究やサービス開発を行い、
将来のスタンダードとなりうる技術を発信し
インターネット文化の創造に貢献します。

ペンシルの取り組み・目標

- DX経営の実践と「DX経営コンサルティング」の提供
- 「AX」など新しいマーケティングアプローチの確立・提唱
- 「デジタル戦略成功シート」の継続的な更新と公開による技術の伝播
- 研究所「genie」と特殊研究機関『is』による革新的な研究開発の実施
- 生成AIやゲーミフィケーションなど先端科学の研究開発・活用
- PIC (PENCIL INNOVATION CENTRAL) ・オフショア開発を活用した高い経済生産性の達成

イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



■ ペンシルのDX経営

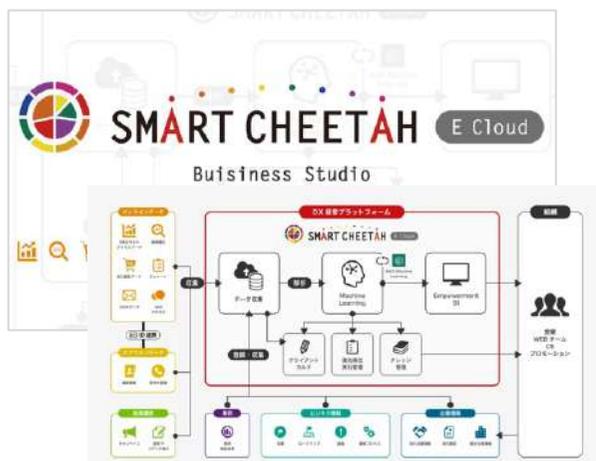


雇用者をITで支援し、
顧客体験をかつてないものに

ペンシルが2020年から実践する「DX経営」は、ダイバーシティ経営を進化させたものです。テクノロジーの力で雇用者を支援し、付加価値を向上させる経営の形です。ワークテックによって人に依存しない業務効率化を図りながら、モチベーションマネジメントによって多様なスタッフ一人ひとりのパフォーマンス最大化を図ることで、個人の力を組織の力に繋げる取り組みを行っています。

これらの取り組みは「Technology」「Real-time」「Visualize」「Community」「Commodity」という5つの観点で推進。グローバルスタンダードの構築に向け、少しの工夫でどんな企業でも実現できるようデジタル技術を活用し展開を進めています。

■ DX経営プラットフォーム「スマートチーター E Cloud」の開発



「スマートチーター E Cloud」は、ペンシルのウェブコンサルティングの技術とノウハウを結集して、2006年より開発を続けるDX経営プラットフォームです。アクセス解析機能やサイト改善の効果測定機能などのサイト分析機能はもちろん、顧客分析から経営目線でのDXまで一気通貫で提供することで、クライアントの事業における付加価値創造を支援します。

何からDX化すべきかわからないという悩みも多い中、「目標達成のための課題、改善効果の高い課題を把握し、達成までを試算すること」そして「課題から解決策までをロジカルに分解し、効果の高い施策を検討すること」を可能にします。

イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



Confidential



DX経営の実践

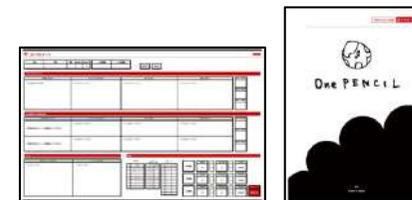
社内の仕組みDX

人事・労務の領域や、社内コミュニケーションもDXにより進化・活性化しています。システム化・自動化による省力化、データによる状況の可視化・情報のクラウド化により、社内体制の強化、および、提供するサービスの向上を推進しています。



チャット・チャットボット活用

チャット上で有給取得や時短勤務を全社に見える化・チャットボットで行動規範や帰宅促進などを自動社内通知・時間外労働時間の管理を実施。



理念浸透を図る評価制度

行動規範を元に設定した目標を評価シートに連動させる仕組みに。評価シートを元にした1on1・モチベーション管理をクォーター毎に実施。



社員モチベーションのスコア化とウェルビーイング調査

毎月のアンケート結果により、モチベーションを見える化。スコアで組織状況を定量的に把握、改善が必要な部署や項目を設定し、継続的にPDCAを回します。



クライアント情報のカルテ化

クライアントもペンシルスタッフも成長し続けていくために、必要な情報を集約しています。チームのメンバーで目的や目標・戦略を共通認識化し伴走します。



WEB版社内報「ペン知るん。」の運用

スピーディに、国内外の拠点間で同じ情報を共有します。いいねやコメントでリアクションや交流を促進、閲覧率でモチベーションを把握しています。

イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



DX経営の実践



オフィスDX

従業員DX経営の推進に欠かせない重要な要素であるオフィス。コロナ禍やワークスタイルの多様化によりオフィスの存在意義が問われる中、対面であることの意義を改めて考え、2021年12月に本社移転。セレンディピティ（偶然の出会い）が生まれるオープンスペース・フリーアドレスエリアが主のシン・オフィスを作りました。

会社に来るのが楽しくなる、わくわくするオフィスをテーマに、スタッフが自分自身のモチベーションや生産性が上がる効率のよい働き方を主体的に実行できる環境を目指し、テクノロジーの力を活用した様々な仕掛けを施しました。そして日々、進化を続けています。

▼席ガチャ



フリーアドレス制を楽しく、そして不便なく導入できる仕掛けを作りました。毎日の席をくじで決める「席ガチャ」、社内での位置情報の共有を行う「どこおると」など、アプリを自社開発しました。

▼どこおると



▼あいとると

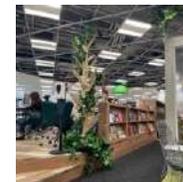


会議室の空き状況をセンサーで取得し、ライトで可視化する「あいとると」を開発。オープンスペースでも集中できる「集中ブース」では、研究に基づく人の集中時間をセンサーとライトで感知しお知らせする仕組みを導入。

▼集中ブース



▼サウンドマスキング



オープンな環境はそのままに自然の音で気になる雑音を緩和しています。音環境で集中やリラックスも促進する狙いも。また、社内広報用にサイネージを活用。新入社員紹介や日々の出来事・お知らせなどを発信。

▼サイネージ



イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



Confidential



■ 「DX経営コンサルティング」の提供



ペンシルが実践してきた「DX経営」の経験と、最新のDXに関する知見、長年のWEBコンサルティングを現場で提案・推進してきた知見を活かして、企業の組織改革を支援する「DX経営コンサルティングサービス」の提供を2024年から開始しました。

DX経営を推進する多くの企業で起こりがちな、デジタルツール導入止まりのDX・DXの目的化を防ぎ、経営層・マネジメント層・メンバー層の相互理解と組織変革を促進する本質的なDX経営の推進・DX事業戦略の立案を支援します。

■ 経済産業省が定める「DX認定事業者」に

DX認定制度とは「情報処理の促進に関する法律」に基づき、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応する企業を国が認定する制度です。

ペンシルのDX戦略とそれに基づく取り組み、DXを推進するための体制・環境の整備などが、デジタル技術による社会変革を踏まえて経営者に求められる対応を経済産業省がまとめた「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応。

DX推進の準備が整っていると評価されたことから「DX認定事業者」に認定されました。

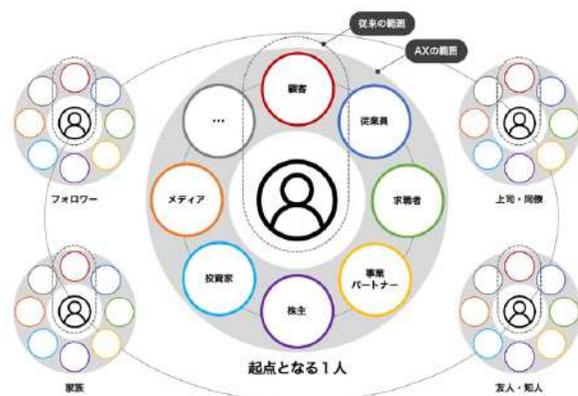


イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



■ 「AX (Append Experience)」 という新ステージのマーケティングアプローチ



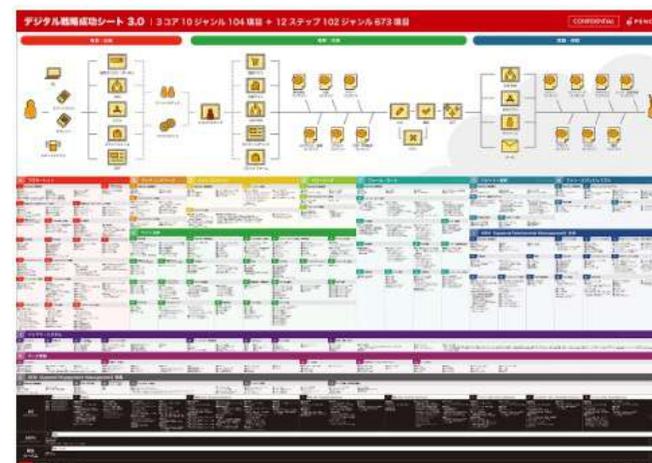
「AX(Append Experience)」は、2023年からペンシルが新たに提唱する「消費者をその1面のみで捉えるのではなく、流動的で多面的な1人の人間として捉え最高の体験を届けていく」というマーケティングアプローチです。

消費者が従業員にも株主・投資家にもなり得るし、求職者がファンになり、KOC (Key Opinion Consumer)を連れてくるのが起こり得ます。消費者という一面のみを捉えていては企業運営・事業成長に欠かせないさまざまな側面を見落とし、企業価値を大きく下げかねません。流動的で多面的な1人の人間として捉え最高の体験を届けていくという考え方で

■ 「デジタル戦略的成功シート」の継続的な更新と公開による技術の伝播

ペンシルでは、網羅的な視点を保ち続けるために「すべて」を体系化し視覚化した「デジタル戦略成功シート」を作成・更新し続けています。

「企業の価値向上」に向き合うための新ステージのマーケティングアプローチ「AX (Append Experience)」の提唱とともに、「AX (Append Experience)」に連なる概念を表現・項目として体系整理した「デジタル戦略成功シート3.0」を生み出しました。チェックポイントは3コア・112ジャンル・777項目に及び、3Dのシートへと進化。ユーザーを多面的に捉え「企業の価値向上」を実現するための羅針盤として活用しています。



イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



Confidential



■ 汎用人型AI「ペンタ」の開発・入社



独自研究により最先端のAI技術を搭載した汎用人型AI社員「ペンタ」を開発。2024年度の新入社員の1人としてペンシルへの入社を果たしました。キャラクター戦略に基づき、ツールとしての生成AI活用ではなく社員の一員としての活躍を目指します。

研究開発部門ヒューマナライズマーケティング研究室の特殊研究機関「is」に配属され、分析、コンサルティング、情報収集、アイデア創出、研究開発などの業務を担当。対話ができる自然言語処理能力、膨大なデータ処理能力、学習能力を備えており、業務効率化や新たな価値創造に貢献することが期待されています。

■ ゲーミフィケーション研究

ゲーミフィケーション活用によって業務をより創造的・効率的にするための社内実験を行い、その成果を発表しました。ゲーム感覚でプロジェクトのタスクと進捗を管理できるツールを自社開発し、社内でテストを実施。PC画面の右側にゴール期限までの一人ひとりのタスクとその進捗、心理状況を可視化することができます。

実験の結果、ゲーミフィケーションの活用が、単純作業や新たな業務、文化や習慣の浸透を促進させたり、業務におけるストレスや退屈感の軽減させたりと、業務促進、精神的作業負荷の軽減とモチベーションの向上に繋がることがわかっています。



イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



■ 新しい領域のコンサルティングサービス提供

G-DX
(Gamification-DX)

ゲーミフィケーションを活用することで、モチベーションやエンゲージメントの向上、人間の特性に合ったタスク進行を実現し、生産性を向上します。また、自社サービスをお客様に楽しく体験していただけます。

ミッション・クエスト・コンサルティング
Party Innovation

会社全体の雰囲気や雰囲気、変化の意識に課題感をお持ちの方へ

- RPGのような新たな出会いを -
社員同士が出会い、新たな可能性・サービスを生む企業に

#世界観設計 #セレンディピティの創出 #強みの発見 #創造性・生産性・評価の数値化 #文化の浸透 #社内変革の促進

組織G-DX コンサルティング	環境G-DX コンサルティング	ビジネスG-DX コンサルティング
Organization Innovation 社員の成長やマネジメント、会社へのエンゲージメントに課題感をお持ちの方へ - ゲーム感覚の成長を - 社員と共にレベルアップする企業へ #評価指標ゲーム化 #バーンナリティ診断 #適正マネジメント診断 #ステップアップゲーム化 #ゲーム化によるチーム力強化 #目標・ビジョン・世界観設計	Engagement Innovation オフィス環境や管理画面・自社ツールなど運用における課題感や活用する社員のモチベーションに課題感をお持ちの方へ - 普段使っているモノをゲームに - ついついやっちゃうの演出を #オフィス空間レイアウト #管理画面ゲーム化 #自社ツールゲーム化 #導入支援 #効果検証PDCA	Service Innovation お客様体験の向上や継続率向上の新たな打ち手を検討中の方へ - 顧客体験をゲームのように - 楽しくモチベーション高く #戦略・ストーリー構築 #ゲームトリガー設計 #データ分析 #導入・実行・運用支援 #効果検証PDCA

ゲーミフィケーションDXコンサルティング

ゲームデザイン要素やゲームの原則をゲーム以外の物事に応用する「ゲーミフィケーション」を研究し、ノウハウを蓄積してきた「DX」と掛け合わせ「ゲーミフィケーションDXコンサルティング」の提供をスタートしました。

組織改革・業務環境の改善・事業そのものの革新を、ゲーミフィケーションDXによって支援するサービスです。ゲームが持つ「楽しさ」を活用して、モチベーションエンゲージメント・生産性の向上や、メンタルヘルスの安定、顧客体験の向上にアプローチします。

ダイバーシティコンサルティング

持続可能な事業成長に向けてダイバーシティ推進を支援するものです。女性・シニア・障がい者・LGBTQなどをはじめとする人の多様化と、それに伴う社会の変化に合わせ、独自マーケット調査・社内のDE&I推進/人材育成・DE&Iビジネスの立ち上げ/刷新などを支援します。

長年にわたってDEIBに取り組み、デジタルマーケティングの領域で研究開発を重ね、ノウハウを蓄積したペンシルだからこそできる新たな価値提供として、ダイバーシティの観点からコンサルティングの提供開始に至りました。当事者支援団体などとタッグを組み合わせながら、企業の置かれた状況や、抱える課題に対して、柔軟かつ包括的にコンサルティングを行います。

ペンシルの

ダイバーシティコンサルティング

独自マーケット調査

社内のDE&I推進

DE&I人材育成

DE&Iビジネス立ち上げ

DE&Iビジネス刷新

イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



■ 研究所「genie」と特殊研究機関『is』による革新的な研究開発の実施



新たな世界 研究界 機関is線創造魔法
 再定義 遺伝子 革新する
 次の未来を 生み出す

研究所「genie」

新たな時代を見据えてイノベーションを生み出す“遺伝子（gene）”を受け継ぎ、ペンシルの研究開発部門「Humanalyze Marketing 研究室」より発足した特殊研究機関『is』のイノベーション創出と研究開発のさらなる機能強化に向けて2023年に開設しました。

AIやXRの研究やメタバースの実験など多様な役割を持つ研究室や実験室、他の研究施設や研究者とのコラボレーションを行うコミュニティスペースなどを拡充した研究所になっています。



『妖可視～あやかし～』プロジェクト

妖怪を題材に人の心に迫るプロジェクトを行っています。人の心理を探求し、人の心や日常に潜む妖怪を見つけ出し、その可視化を目指す研究しています。



ぶるじえくと BAKU

夢に入り、夢を喰うと言われる獺のように、人の妄想や夢を現実に具現化しその共有を目指して、メタバースによる並行世界実現に向けた研究を行っています。



研究成果の発表・発信

研究所「genie」で行う実験・研究結果をホワイトペーパーやnote・YouTubeなどで発信しています。様々な事柄を科学的な視点で紐解いています。

イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



■ PIC (PENCIL INNOVATION CENTRAL) ・ オフショア開発を活用した高い経済生産性の達成



PIC

コンサルティング業務が属人化しやすく、持続可能でない状態から脱却するため、業務の体系化や非属人化を推進し、非属人的で工数管理がしやすい業務をPICに集約。子育てや介護など就業時間に制限があるメイトさんが業務に携わります。これにより、コンサルタントの時間外労働は65%削減。柔軟で多様な働き方を実現することにも繋がりました。

時間外労働を65%削減

オペレーション・コンサル品質の向上



オフショア開発

IT環境やエンジニア育成に力を入れているベトナムを拠点に、高い技術力を持った現地エンジニアを採用し、オフショア開発を進めています。

インフラ・システムの安定稼働・開発スピードのさらなる高速化や品質向上はもちろんのこと、クライアントのさらなる売上拡大に向けて、マーケティング視点でインフラ・システム提案・ディレクションを行うシステムプロデューサーの活躍推進のためにも、積極的にオフショア開発を推進しています。

▼オフショア開発チーム



イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



■外部機関からの認定や評価



第35回 日経ニューオフィス賞

「九州沖縄ニューオフィス奨励賞」を受賞

快適かつ機能的な「ニューオフィス」づくりの普及・促進を図ることを目的に、創意と工夫を凝らしたオフィスを表彰する制度にて、応募総数131件の中から「九州沖縄ニューオフィス奨励賞」として表彰。コンセプトをオフィスの細部まで反映したこだわりや、様々な形で具現化したことで他にない独創的なオフィスとなった点が評価されました。



モチベーションチームアワード2024 受賞

「エンゲージメントスコア」（企業と個人の相互理解・相思相愛度合いを偏差値化したもの）が大きく上昇し、組織状態に改善がみられた組織を表彰する「モチベーションチームアワード」において「WEBコンサルティング事業部」の取り組みが評価され、アワードを受賞しました。2023年から2年連続での入選となっています。



エンゲージメント・レーティング

「AA」に格付け

従業員エンゲージメントを偏差値化した指標に基づく格付けランク「エンゲージメント・レーティング」において11段階中、上位から2番目の「AA」にランク付けされました。人事領域のDXによる組織状態の可視化と、継続的な組織課題の改善実施を行っています。



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げられるよう、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 a parent, I have expanded further and encourage the use of the diverse abilities of each person. 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 respecting 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 vision of "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



◀ 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

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！男性が育児休業を始めることで、新しいコミュニティへの参加や、継続的なパフォーマンスが落ち、復帰した職場でのパフォーマンスや、生産性の高い働き方につながると思い、従来の社会保険の扱いや手帳制となりやすくなる状況の実現にも繋がります。



◀ 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 ▶

がんと共に生きられる社会を目指し「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。

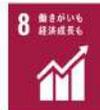


1. 私たちは、がんにも罹患しても働き続けられる社会であることを望んでいます。

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

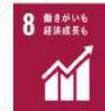


成功事例

言語の壁を越えるUX改善でCVR
が1.2倍！インバウンド顧客に一
目で信頼されるサイト改善！

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



■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ための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・擬似体験・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—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、今週後半は彦岐オフィスで働け“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ダクション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

5



10



8



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。



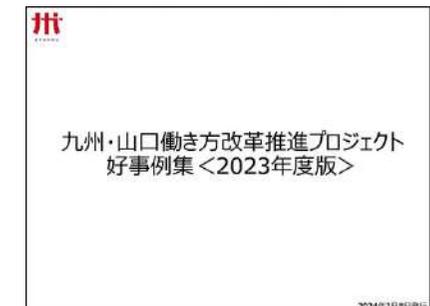
◀ 東京都「東京パパ育児促進企業」ゴールド認定

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。

地域・社会貢献

地域・社会貢献



お世話になった福岡、九州への貢献。

地域社会の一員として、インターネットを活用し、地域に根ざした社会貢献活動に取り組みます。

ペンシルの取り組み・目標

- インターネットの技術や活用法を伝えるセミナーやカンファレンスなどのイベント活動
- サテライトオフィスの設立/雇用創出（福岡市中央区・西区/長崎県壱岐市）
- 長崎県壱岐市と連携したシェアリングエコノミープロジェクト
- 地域、集団、個人間などにおけるデジタルデバイドの解消に向けた取り組み

地域・社会貢献 — 具体的な取り組み

地域・社会貢献



■セミナーなどのイベント活動/寄稿



セミナーやカンファレンスの開催・登壇や寄稿などを通して、WEBやIT業界の最新事情や活用方法・研究開発の結果を社会に発信しています。

- ・ Why!?Direct. (旧D2C SUMMIT) の共催
- ・ ペンシル主催セミナー祭「博多へんたく」
- ・ アジア最大級のマーケティングカンファレンス「adtech」へのスタッフの登壇 等



■サテライトオフィスの設立/雇用創出



サテライトオフィスの設立

人材の多様化による働き方の多様化への対応・コンサル品質や生産性向上、地方雇用創出を目的にサテライトオフィスを設立してきました。

- ・ 2016年「PIC愛宕（福岡市西区）」
- ・ 2017年「PIC壱岐（長崎県）」
- ・ 2022年「PIC天神（福岡市中央区）」



PIC壱岐は、古民家再生プロジェクトによってできた古民家オフィスです。



地域・社会貢献 — 具体的な取り組み

地域・社会貢献

■ 地域、集団、個人間などにおけるデジタルデバイドの解消に向けた取り組み



シニアのデジタルシフトが進む中、シニアとデジタルを取り巻く現状やシニアの意識調査を実施、ホワイトペーパーとして発信しています。

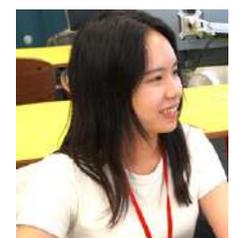
また、世界中で活用が進む「生成AI」に関するシニアのリテラシー向上・活用促進を目的に、シニアスタッフによるシニア向けのAI講座、シニアとAIの未来をテーマにしたセミナーを開催しています。



ITやデジタルマーケティング領域の教育/地域格差の解消を目指して、出張講義の実施企業訪問やインターシップの受け入れを行っています。

ペンシル×学生「ぴい学」

「若者にチャンスと環境を与えたい」という創業時の想いにより、福岡の高校・大学に通う学生や中国・ベトナム・シンガポールからの留学生などに様々な形で学びの場を提供しています。



地域・社会貢献 — 具体的な取り組み

地域・社会貢献



Confidential



■長崎県壱岐市との連携によるシェアリングエコノミーや地方創生の取り組み



壱岐市の働く場所・職種不足により、若者の島外への転出やUターン・Iターンの減少、少子高齢化が進行。結婚により壱岐へ移住した女性の働く場所の不足なども課題に。サテライトオフィス設立により、退職後の高齢者や子育て中の女性を雇用しています。



また、クライアントとの合宿型会議や採用イベントを島内で実施することにより、若者・都市部の誘致や経済活性化に寄与。町おこしにも貢献しています。



■「2024年問題」解決に向けた取り組みと発信

オルタナカーゴ



働き方改革法案により、物流・運送業界のドライバーの労働時間に上限が課されたことにより生じる輸送リソースの減少とそれに伴う流通の停滞、物流・運送業界の売上減少などの「2024年問題」解決に向けて、輸送業務の効率化にアプローチする取り組み「オルタナカーゴ」を開始。

ECでの購入品などの配達場所を「会社」に指定するよう推奨し、スタッフ宛の荷物を会社で受け取り、配達物を集約するカゴを用意して一括管理。取り組みの開始にあたり、荷物の取り扱いやプライバシー保護に関するガイドラインも策定しました。

この取り組みにより、再配達回数および配達件数を減らし、人手不足や労働時間を起因とする2024年問題の解消に寄与しようと考えています。

パートナーシップ

パートナーシップ



クライアントやパートナー、また、社員とのパートナーシップ。
各ステークホルダーと連携して付加価値を創造し
SDGsの目標達成に貢献します。

ペンシルの取り組み・目標

- パートナーシップを拡大し、クライアントやパートナーと連携した事業・研究開発
- 企業成長に向けた他企業との文化融合や意識改革を目指す活動の実施
- ステークホルダーとのコミュニケーション・提供サービス改善の促進



パートナーシップ — 具体的な取り組み

パートナーシップ

■ パートナーシップを拡大し、クライアントやパートナーと連携した事業・研究開発の実施



ビクールシステムと共同で新規事業「LEAP事業」をスタート

10年来のパートナー企業であり、地域密着型でシステム開発や導入・運用・コンサルティングを行う有限会社ビクールシステムと業務提携。新規事業「LEAP事業」を開始しました。

事業名の「LEAP」は、Lead（先導）・Explore（探求）・Ascend（加速）・Pioneer（先駆者）という4つの言葉の頭文字を合わせて「飛躍」の意味を持つ言葉になっています。

テクノロジーで多くの人を救い、より良い社会にするために、「システム開発」の世界を大きく飛躍させることを共通のビジョンとした事業で、互いの強みを活かしながら、人材開発/育成や交流促進、オフショア開発、新規事業開発などを協働で行っています。

合資会社みちのく伝統文化との共同研究 ▶

リアル接客における顧客満足度把握の手法を革新する研究を共同で行っています。各種先進技術を用いて顧客の心理状態をリアルタイムデータとして把握・可視化することをゴールとし、「Emotional Engine」というシステムの開発を進めています。

九州大学大学院芸術工学研究院 ▶

ゲーミフィケーション及び心理学を活用したワークスペースの環境設計について研究を行っています。ある空間内での「楽しさ」「生産性」「創造性」「コミュニケーションの精神的負荷」などを分析することで、ワークスペースの「価値」や「集う意味」に関する共通の要素を導き出すことをゴールとし、未来志向の理想的なワーク環境の実現を目指します。





パートナーシップ — 具体的な取り組み

パートナーシップ

■ パートナーシップを拡大し、クライアントやパートナーと連携した事業・研究開発の実施



壱岐市とエンゲージメントパートナー協定を締結

壱岐市とともに、地方や日本、そして世界の持続可能な未来を創造することを目的とした「壱岐市エンゲージメントパートナー制度」に賛同した企業等と壱岐市の間で締結する協定を締結しました。

お互いの「未来のあるべき姿の実現」に向けて、一緒により良い状態を考え、一緒にその実現を目指していく中で、信頼関係が段階的に醸成され、持続的な関係性へと繋がっていく「互いに貢献し合う関係 (give & give)」を目指します。

「福岡市海外ECトライアル推進事業」のパートナー企業登録

福岡市が行う、越境ECや海外オンライン展示会等を活用して、海外販路開拓・海外取引増加にチャレンジする事業者の取組を募集・支援し、ビジネスベースでの具体的な事例調査・結果分析を行い、モデルケースとして取組事例の情報発信を行うことを目的とした「福岡市海外ECトライアル推進事業」。

ペンシルは、台湾・ベトナムに現地拠点を持ち、「越境・海外展開支援ソリューション」を提供しながら、成功事例を生み出してきたノウハウによって事業を支援するパートナー企業に登録されました。アジア全域を支援領域として取り組みを進めています。





パートナーシップ — 具体的な取り組み

パートナーシップ

■ 企業成長に向けた他企業との文化融合や意識改革を目指す活動の実施



ペンシルでは、企業成長に向けた他企業との文化融合や意識改革を目指して「VCP (Value Crossover Program)」を実施しています。「Value = 企業の中にある価値」「Crossover = 横断・越境・進出」という意味からきており、企業間の価値交換により相互の企業成長を目指すものとなっています。

スタッフが一時的に交換留学をする形をとり、他社文化の体験、自社文化の伝達を通して新たな視点・気づきや学びを得る・相互作用によって成長することを狙いに取り組みを行っています。

■ ステークホルダーとのコミュニケーション・提供サービス改善の促進

クライアントやパートナー、そしてスタッフや地域社会など各ステークホルダーと様々なコミュニケーション手段を通じて対話を進めています。クライアントやパートナーのみならず、スタッフへは定期的に顧客満足度調査やエンゲージメントサーベイを行うことで、サービス改善・エンゲージメント向上に努めています。

また、地域や教育研究機関とも連携を行い、福岡・九州の活性化に向けてペンシルとすることができること・次世代育成や社会課題の解決に向けてできることを考え、取り組みを実施しています。



パートナーシップ — 具体的な取り組み

パートナーシップ



Confidential



外部機関からの認定や評価

WE SUPPORT



世界最大のサステナビリティイニシアチブ「国連グローバル・コンパクト」参加登録

国連と民間企業・団体が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチブ「国連グローバル・コンパクト（United Nations Global Compact、UNGC）」に署名し、参加企業として登録されました。

各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。人権、労働、環境腐敗防止の4分野に関わる10の原則を遵守し、実践を進めています。

クライアントのデジタル戦略の成長・拡大にむけたマーケティング支援・広告活用における導入・運用実績の多さをふまえ、その信頼性がパートナー企業より数々の認定を受けています。

- Yahoo!マーケティングソリューションシルバーパートナー
- Googleパートナープレミアバッジ取得代理店
- Metaビジネスパートナー
- X広告認定代理店
- LINEソリューションSales Partner/「LINE Frontliner」への選出
- AWS APNスタンダードテクノロジーパートナー



コンプライアンス

コンプライアンス



従業員一人ひとりが高い倫理観を持ち、
いかなる不正も許容しない企業風土の浸透を図り、
コンプライアンス態勢の充実に努めます。

ペンシルの取り組み・目標

- 公正で透明性の高い経営
- 啓発や研修などを通じた従業員のコンプライアンスに対する意識醸成
- 社内および取引先コンプライアンス相談窓口の設置

コンプライアンス — 具体的な取り組み

コンプライアンス



Confidential



■公正で透明性の高い経営

ガバナンス体制

ペンシルにおけるコーポレート・ガバナンスは、多様化・複雑化が進む社会の動向を把握しながら、すべてのステークホルダーと対話・共創を進め、理念の実現と、それによる持続的な企業成長および社会成長を実現するために、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みです。

取締役・執行役員および社外監査役によって体制を構築。役員は知識・経験・能力などの多様性バランス・規模を鑑みながら構成し、絶えず体制強化を続けています。



企業倫理の浸透

ペンシルは理念実現のために、全7条の「企業行動憲章」を経営倫理規程として制定しています。また、すべての事業活動においてスタッフ一人ひとりが高い倫理観をもって行動するための規準として「行動規範」「PSルール（ペンシルサステナビリティール）」「ハラスメント防止規程」などを制定し、ガバナンスを強化しています。

さらに、「ペンシルサステナビリティ方針」「人権方針」「環境基本方針」「ダイバーシティ経営推進方針」を定め、ステークホルダーと共創を進めながら、持続可能な社会の実現に向けた目標・アクションプランの設定を行なっています。

コンプライアンス — 具体的な取り組み

コンプライアンス



Confidential



■ 適正な情報開示と透明性の確保

全てのステークホルダーに、経営方針および事業内容に関する理解を深めていただくために、決算発表などの財務情報、経営戦略・各種方針発表などの非財務情報について、法令に基づき、適時・適切な開示を行います。

さらに、開示が義務付けられていない情報についても、ステークホルダーとのコミュニケーションにおいて重要な情報については、プレスリリースやウェブサイト等の自社メディアを通してタイムリーかつ積極的な情報開示を行います。



■ ビジネスパートナーマネジメントや監査体制



持続可能な社会の実現に向けて、ビジネスパートナーとの強固かつ良好な関係構築のためにパートナーシップマネジメントや監査体制の強化にも取り組んでいます。

パートナー企業との取引開始時には、「倫理観に基づいた事業活動」「人権尊重と労働」「安全衛生」「環境経営の推進」「情報セキュリティへの対応」「腐敗行為」などサステナビリティの観点でリスク評価を行い、契約締結後も発信や対話を通して、共に豊かな未来づくりを進めるためのコミュニケーション強化を行なっています。

今後もサステナビリティの重要性について相互理解を促進し、共創・協働を図ります。

コンプライアンス — 具体的な取り組み

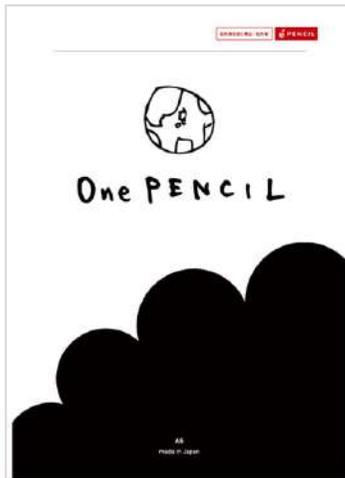
コンプライアンス



Confidential



■ 啓発や研修などを通じた従業員のコンプライアンスに対する意識醸成



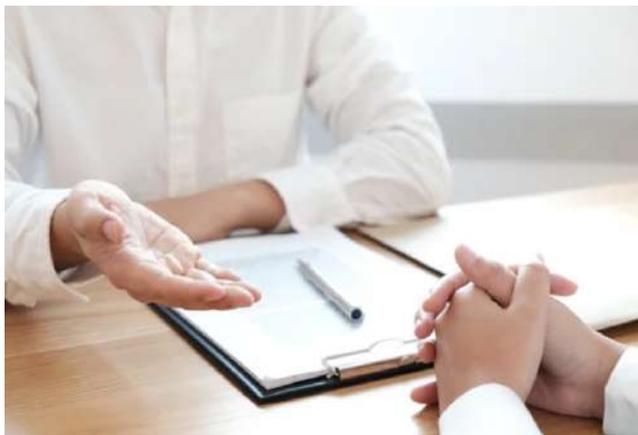
理念・行動規範・PSルールや、各種制度などを解説したハンドブックを全スタッフに配布し、ペンシルスタッフとして業務を遂行していく上で必要な知識をいつでも確認できるようにしています。



コンプライアンスの重要性やリスク、守るべき法令などについて周知・確認するために、全社員向け研修や、経営層・管理職・新入社員など、役職やレイヤーに合わせた階層別研修を実施しています。

ハラスメント研修・リテラシー研修など、多岐にわたるテーマで行います。

■ 社内および取引先コンプライアンス相談窓口の設置



各種、相談窓口を設置。公正な調査解決ルート、相談者の不利益な扱いの禁止・相談内容の秘密保持を明示した規程を整備し、相談受付方法などと合わせて周知を行っています。

また、スタッフに対しては、「お仕事なんでも相談窓口」「ハラスメント相談窓口」をはじめ会社に対するリクエストや役員との対話を申し出ることが可能な窓口を設置し、相談を受け付けています。さらに相談窓口以外にも「ダイバーシティ・モチベーター」がメンターとして在籍。仕事や家庭のことなど様々な悩み・相談をスタッフが気軽に話せる面談を実施しています。

情報セキュリティ

情報セキュリティ



高度化する情報化社会において
企業活動における情報資産保護や適正利用の重要性と責任を認識し、
ビジネスへの価値最大化とリスク最小化に取り組みます。

ペンシルの取り組み・目標

- 情報管理委員会の設置
- 情報セキュリティ基本方針の策定
- 啓発や研修などを通じた各種情報の保護や適正利用の推進
- 情報セキュリティを企画・設計段階から確保するためのセキュリティ・バイ・デザイン
- 個人情報保護方針の策定
- Pマーク取得

情報セキュリティ — 具体的な取り組み

情報セキュリティ



Confidential



■ 情報管理委員会の設置/情報セキュリティ方針の策定



全社的に情報セキュリティ活動に取り組むために、情報セキュリティ対策を統括し継続的改善を実施する組織として情報管理委員会を設置・情報セキュリティ基本方針を定めています。

情報管理委員会においては、役割および責任者を明確化し、定期的な会議を開催することによって情報セキュリティ対策に関する協議・情報共有・教育訓練を円滑に進めることができる体制を構築。情報セキュリティ規程や個人情報保護方針に基づいてPDCAを回しながら、情報セキュリティの維持・向上やプライバシーマーク付与認定の取得・維持に努めています。

■ 啓発や研修などを通じた各種情報の保護や適正利用の推進

全てのスタッフが情報セキュリティ対策の重要性について理解し、事業活動で利用する情報資産を適切に取り扱うことを徹底するため、情報セキュリティ教育を毎年実施しています。テレワーク時のセキュリティ対策、生成AI活用時のセキュリティガイドライン策定と周知など新しい脅威への対応や意識啓発、セキュリティ脅威のトレンドなど内容を更新しながら、リテラシー向上に取り組んでいます。

また、研修内容については、全社向けにテストを実施。メールによるサイバー攻撃を受けた時にどのように対応するかなど実践的なケースを用いて、情報セキュリティの理解度を確認しています。



情報セキュリティ — 具体的な取り組み

情報セキュリティ



Confidential



■ 情報セキュリティを企画・設計段階から確保するためのセキュリティ・バイ・デザイン



セキュリティを確保する「セキュリティ・バイ・デザイン」の考え方に基づいて、企画・設計段階から構築段階、運用管理段階までを含めたセキュリティ実装を行っています。システム開発の早い段階でセキュリティを確保することで、よりセキュアな仕組みの構築・保守性の向上・コスト削減・納期遵守に繋がります。

最適なセキュリティを早期に検討し、実現するために、ISO/IEC15408やISO/IEC27001などのセキュリティ国際標準・政府機関が定めるセキュリティ基準などの要件を考慮し、セキュリティ規程・規準を定めています。

■ 個人情報保護方針の策定/Pマーク取得

ウェブコンサルティング、ウェブプロモーション、ウェブマーケティング、アクセス解析などの業務を通じて個人情報や機密情報を取り扱うため、個人情報保護方針を定め、個人情報管理体制を確立し、企業として責任ある対応を行っています。

また、外部からの評価として、日本産業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に準拠した「プライバシーマークにおける個人情報保護マネジメントシステム構築・運用指針」に基づき個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者であることを示すプライバシーマークを取得・維持しています。



サステナビリティデータ

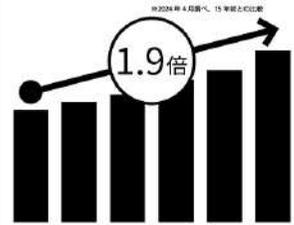
売上

19期
連続黒字

※第19期決算時点

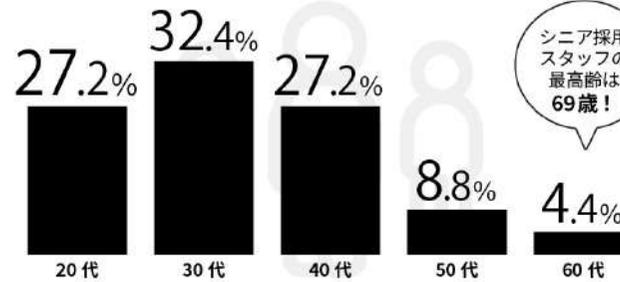
スタッフ数

140名



年代比率

※2024年4月時点



平均年齢

37歳

※2024年4月時点

育休取得率

女性 100%
男性 100%

※前年3年計 ※2024年4月時点

全国平均
女性 80.2%
男性 17.1%

※厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より

子育て社員の復職率

100%

※国定5年計 ※2024年4月時点

勤続年数

勤続
3年以上の割合 79.2%
勤続
5年以上の割合 66.7%
勤続
10年以上の割合 28.1%

※2024年4月時点

新卒社員の定着率

100%

※国定3年計 ※2024年4月時点

有給取得率

75.28%

※2024年4月時点

全国平均62.1%

※厚生労働省「令和4年度労務条件抽出調査の概況」より

スキルアップのための
社内研修時間

年間 100時間

※2024年4月時点

福利厚生を活用して
スタッフが取った資格

述べ 236件

※2024年4月時点

電力使用量

113,990kwh

3年前比 52% 削減

※2024年4月時点

CO2削減量

42.18t

3年前比 52% 削減

※2024年4月時点

従業員

エンゲージメントスコア
7年で160%
UP

※2024年4月時点 ※オペレーションサービス部