

ペンシル サステナビリティレポート

2023年版

株式会社ペンシル
2023年1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
地域社会貢献	P.15
D&I	P.19
イノベーション	P.29
パートナーシップ	P.37
コンプライアンス	P.41
情報セキュリティ	P.44
■ サステナビリティデータ	P.47

<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。

ペンシルが目指すことや、様々な取り組みなどを網羅的にまとめたレポートの作成はペンシルとしても初めての試みです。今後も、ペンシルの全体像をお伝えできるようレポートの改善・更新に努めてまいります。

<報告期間>

2022年

※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



WEB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
設立	1995年2月10日
売上	46億3551万円 (2022年2月実績)
資本金	5000万円



ペンシルについて - 拠点展開

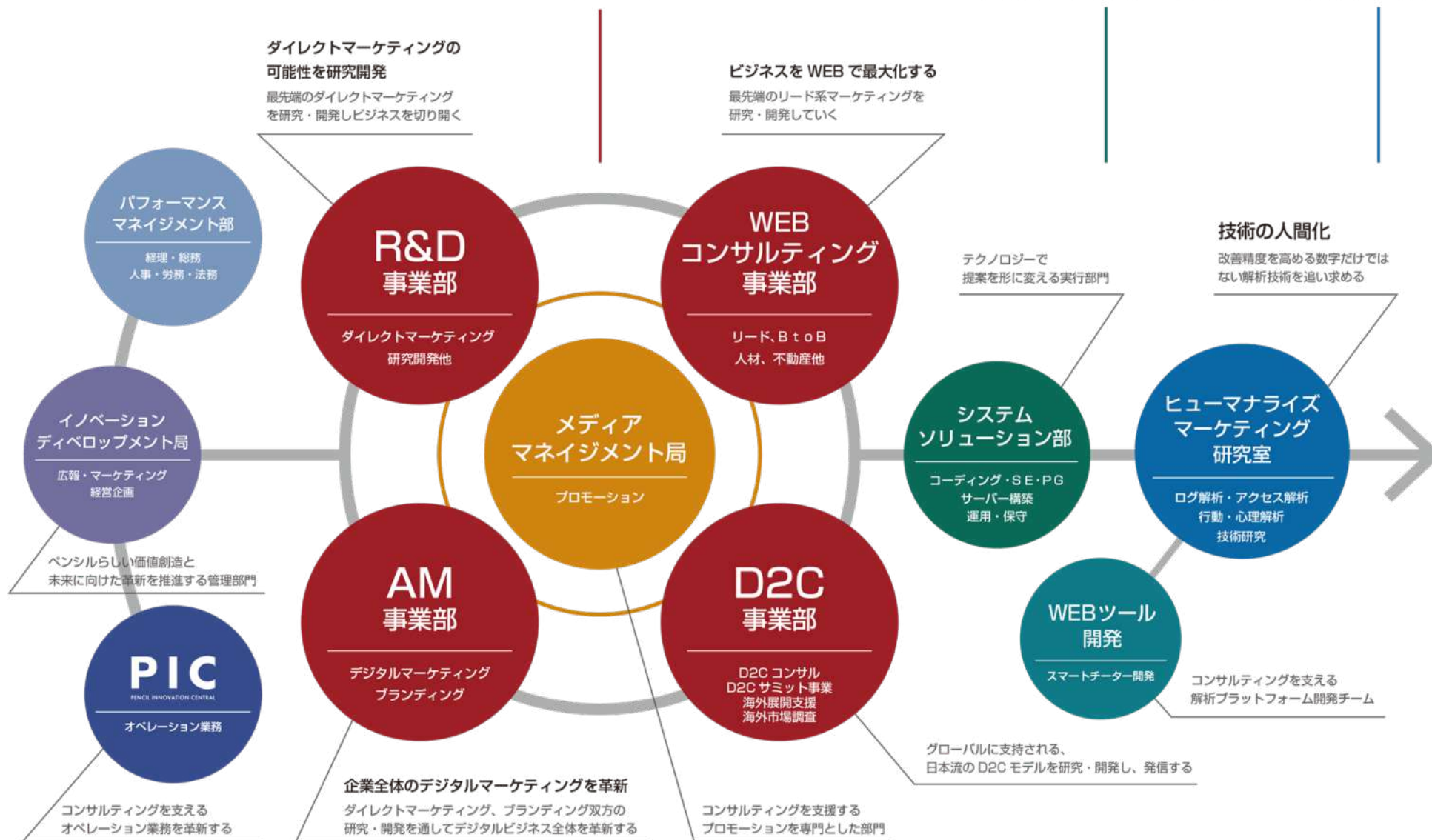


ペンシルについて - 組織

コンサルティング

実行・実現・運用

分析・検証



ペンシルについて - 沿革

1995 - 2004年

創業 ～

- 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
・日本で初めて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 - 2014年

戦略的 研究開発企業

- 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 - 2019年

革新的 ダイバーシティ経営

- 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壱岐」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壱岐」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（シニアフレンドリー最適化）
「シニア対応サイト診断サービス」を開始
・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
「PLOTIGO」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「えるばし」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 - 2025年

持続的 DX経営

- 2020年 <創立25周年>
・にっぽんD2C応援委員会と
「D2C Summit 2020」を共催
・「戦略的DXコンサルティング」提供開始
・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タール」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
・PRIDE指標で九州で唯一6年連続
最高評価ゴールド受賞
- 2022年
・にっぽんD2C応援委員会と
「D2C SUMMIT 2022 九州CRAM CAMP」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
・ペンシル福岡本社シン・オフィスを、
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
・PRIDE指標で九州で唯一7年連続
最高評価ゴールド受賞

次なる
ステージへ

トップメッセージ



代表取締役社長CEO

倉橋 美佳

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」という社名なのですか、と聞かれることがあります。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、まさに全世界共通の最高に洗練されたツールです。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ています。

そして、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。

トップメッセージ

サステナビリティレポート作成の意義

ペンシルには、クライアントやパートナー、そしてスタッフやその家族など非常に多くの人に関わっています。関わる全ての人に、ペンシルの目指すことや行っている活動が伝わり、そこに理解と共感が生まれ、一緒にアクションを起こしてくれる人が増えれば、理念実現をさらに前進できると考えています。

そのためにも、私たちの意思を言語化・宣言し、取り組みや活動内容の全体像をまとめ、広く皆さまに発信したいと、初めてのサステナビリティレポートの作成に至りました。

本レポートを通じて、ペンシルスタッフが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。



ペンシルのサステナビリティ経営とは

ペンシルが企業の持続可能な成長と企業価値の向上を考える上で、重視しているのは「人の多様性」です。私たちが、理念や持続可能な社会の実現に向けて活用しているのはテクノロジーの力ですが、資本はあくまでも「人」です。人なしには成り立ちません。そして、自由で独創的なアイデアを持つ、多様な人が集まり、様々な視点や角度から考え抜いた結果に生まれるのが革新なのだと考えます。

そのためペンシルは「1人で仕事をするのではなく、お互いの多様な色や個性を活かして、チームで最良の結果を得る」という考え方を創業当時から大切に続けてきました。はじめは数十人の小さな会社だったペンシルも、今やスタッフ数も売上も、オフィス規模も当時の何倍にもなり、大きな成長を遂げました。いつの時代も、その成長の鍵は「多様性」にあったと実感しています。

だからこそ私たちは、スタッフ一人ひとりが互いの個性を理解し、認め、活かし合う寛容性があり、自分らしく生き生きと最高のパフォーマンスを発揮できるような組織作りを行い、「人の多様性」が持つ力を最大化することに努めています。

それがペンシルの組織成長・競争力強化のための価値創造に繋がり「誰一人取り残さない」持続可能な未来の実現に寄与すると考えます。

トップメッセージ



今後の展望

ペンシルは2025年に創立30周年を迎えます。現在は、「Road to 2025」プロジェクトとして『DX経営』を推進しています。DX経営は、ダイバーシティ経営を進化させた形で、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です。データやテクノロジーの力で組織状態を把握したり、組織課題の解決にアプローチしたりすることで、スタッフのモチベーションマネジメントとワークテックによる「働きがいの質」の向上を図っています。

スタッフが働きがいを感じ、モチベーション高く活躍できる組織を作ることが、より良いサービス提供とクライアントの成功に直結し、この良い循環が持続可能な社会実現を促進するからです。

また、持続可能な社会を実現するにあたって、克服しなければならない課題の解決も、これから注力する分野です。

カーボンニュートラルや生物多様性への影響軽減、資源循環など「地球環境保全」や、インターネットの普及に伴う情報格差や人権課題の是正などの「デジタルデバイドの解消」と真摯に向き合い、使命感を持って様々な取り組みを行います。

今後も私たちは、持続的な社会の実現と、ペンシルの持続的な成長と発展に向け、多くの革新を起こしてまいります。

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。

さらなる持続可能な企業・社会づくりに向けて、創造性豊かな人材が、その能力を存分に発揮し、新たな文化を創出できる、多様な文化や価値観を受け入れる寛容性の高い企業づくりを行っています。

■ 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。



地球環境保全

地球環境保全



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」の発表
- ☐ 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
- ☐ 棚田の保全/維持活動や、ヤギ農場との連携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
- ☐ 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発表



九州のインターネット企業ではじめて（※2022年3月現在、当社調べ）「環境基本方針」を発表。製造業でなくともできることを行い、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も取り組むことをコミットメントとして表明しました。

基本方針を定め、カーボンニュートラル・カーボンネガティブの達成を目指す環境目標の設定と、その達成に向けた取り組みを策定しています。

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

■ 温室効果ガスの削減に向けた活動



事業活動を通した取り組み

- ・ DX経営の推進とDX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



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

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ました。



ヤギ農園のオーナー活動

ペンシル棚田がある佐賀県武雄市のヤギ農園のオーナーになりました。少子高齢化により増加した耕作放棄地や遊休地の再生・無農薬農業の促進などを目的に、個人や団体にヤギを貸し出す「ヤギレンタル活動」を行っています。

この活動を通して、都市部から地方への人や経済の流れを生むことで、地方創生にも貢献します。



ヤギ農園の名前は、ペンシルのきんばす。世界中の言語で「えんぴつ」という意味の名前がついたヤギたちがいます。

地球環境保全 — 具体的な取り組み

地球環境保全



Confidential



■ 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、親御さんがいないこ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こ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。

■ 外部機関からの認定や評価



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。

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
- 九州大学と連携した研究開発の実施・スポンサー活動

地域・社会貢献 — 具体的な取り組み

地域・社会貢献



Confidential



■ 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. (IHD2C SUMMIT) の共催
- ・ ペンシル主催PELICαN (ペリカン)
- ・ 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



ハッカソンイベントの開催や、ハッカソンイベントのサポート活動も実施。福岡市による福岡をエンジニアフレンドリーな街にする活動EFCにも賛同しエンジニアが将来のスタンダードとなりうる技術を福岡から発信する担い手となることを目指し、育成・活躍の場を提供しています。

■ 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



Confidential



■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



壱岐市では、働く場所や職種不足により、若者の島外への転出やUターン・Iターンの少なさにより、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でした。



サテライトオフィスを設立し、テレワーク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。島内での雇用創出をはじめ、オペレーション業務の分担による全社的な時間外労働の削減や、女性視点/シニア視点でのマーケティングの提供ができています。

■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



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ンシップの受け入れを行っています。

ペンシルx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



九州の大学との産学連携・研究開発の実施/スポンサー活動



◀ 九州大学芸工学部とのPBL

快適で安全な生活の築き方を計画する「コト」や、よりよい社会を構想する「ビジョン」のデザインを学ぶ学生さんとオフィス作りをテーマに課題解決型プロジェクトを実施しました。

九州大学サッカー部のスポンサー活動 ▶

創業からお世話になってきた福岡に「恩送り」をしたいという思いで行う活動の一環で、ペンシルが強みとするデジタルの力で部活動の取り組みをサポートをしています。



外部機関からの認定や評価



・内閣府「地方創生テレワーク推進運動」

テレワークを通じた雇用創出・地方創生などの取り組みをAction宣言として出し、内閣府・内閣官房が推進する運動に参画しています。



D&I (ダイバーシティ&インクルージョン)



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

D&I — 具体的な取り組み

D&I



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、D&Iを推進。

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。



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。

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。





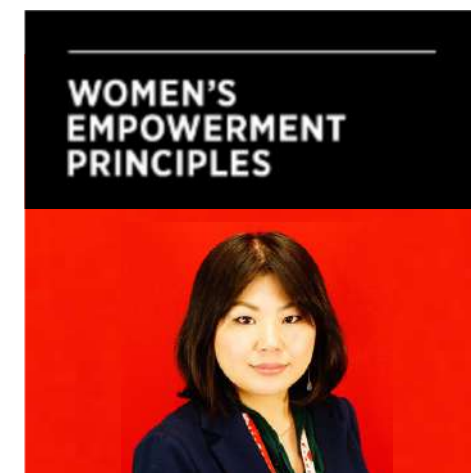
D&I — 具体的な取り組み

■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



◀ 男性育休100%宣言・イクメン推進企業宣言を提出
2022年11月現在、管理職を含む5名のスタッフが育休を取得。男性育休取得率は50%を超えました。

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、7原則の遵守に賛同表明しました。



◀アクティブシニア採用

定年退職後も仕事や趣味に意欲的で、社会に対してもアクティブに行動するシニアを積極採用。2022年11月現在、5名のアクティブシニアが活躍しています。



外国籍スタッフの採用▶

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。越境ECや現地EC支援のサービスの提供など、多岐にわたり活躍しています。





D&I — 具体的な取り組み

■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。



◀ 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。

「Business for Marriage Equality」参加 ▶

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。

「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」法律制定のための国際署名に参加。



D&I ― 具体的な取り組み

D&I



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



ペンシルダイバーシティ経営方針

社員一人ひとりがその能力や個性を最大限に活かしていきいきと働くことができるよう、ダイバーシティ経営を推進すべく、基本方針や取り組み事項を定め、環境整備に取り組んでいます。

ペンシル人権方針・法務省「Myじんけん宣言」

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。



社内イベントの開催などを通して、D&Iの意識醸成と浸透を図っています。

◀PENCIL Diversity Week

ダイバーシティに対する理解を深め、目指した社内イベント。2020年から毎年開催しています。

ペンシルファミリーデイ▶

子どもや家族が職場体験。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。



D&I — 具体的な取り組み

D&I



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、福岡県主催の女性人材育成強化事業「WOMEN'S BUSINESS CAMP」講座のメンターなども行っています。

D&I — 具体的な取り組み

D&I



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。



推し採用

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。



人材や働き方の多様性だけでなく、採用・就職活動のあり方も多様であるべきという考え方から、いろんな切り口で採用活動を行っています。

◀ 日本一ダイバーシティな就活イベントの開催

LGBTQ対応や雇用の機会均等など進んでも「就職活動は学生が一人で行うもの」という概念がある現在。親子、孫と祖父母、友人と、様々な形で就職活動を認める採用イベントを開催しました。

◀ 日本一意味のないインターンシップの開催

就活のスタート時期・地方と都市などで生まれる「就活格差」に問題提起をし、学生が学生らしく過ごし、自分らしさを大切にしながら就職活動に臨んでほしいという思いで実施しました。

D&I — 具体的な取り組み

D&I



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。これまで個々人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100件を超えています。

D&I — 具体的な取り組み

D&I



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

LGBTなどを含む性的マイノリティ当事者への取組みが評価され、九州に本社を置く企業としては唯一2016年の初年度から7年連続で最上位の「ゴールド」を受賞しています。



厚生労働省 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組みが優良な企業として、えるぼし3段階に認定されています。



厚生労働省 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高水準で取り組んでいる企業として、「くるみん」認定を受けています。



JobRainbow主催「D&I Award2021」

日本国内だけでなく世界的にも高い水準でD&I推進に取り組むD&I先進カンパニーとして、最高位の「ベストワークプレイス」に認定されています。

D&I — 具体的な取り組み

D&I



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。

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経営の実践と戦略的DXコンサルティングの提供
- DX経営プラットフォーム「スマートチーター E Cloud」の開発
- 「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
- 女性やシニアなど多様性を生かしたマーケティング手法の確立
- 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
- 研究所「genie」の設立と特殊研究機関「is」の発足による革新的な研究開発の実施

イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



Confidential



DX経営の実践と戦略的DXコンサルティングの提供



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。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。ワークテックによる定形・定例業務の省力化を図りながら、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を最大化することで、個人の力を組織の力に繋げるための取り組みを行っています。

ペンシルの「DX経営」は5つの観点「Technology」「Real-time」「Visualize」「Commodity」「Community」で進めています。特に「Commodity」の点では、企業のDXコンサルを行い、グローバルスタンダードを作っていくために、時間や費用をかけて特別で大掛かりな開発を行うのではなく、少しの工夫でどんな企業でも実現できるようにデジタル技術を活用し展開を進めています。

「戦略的DXコンサルティング」の提供は2020年6月から行っています。クライアントのデジタル事業全体を成功に導くため、自走する組織を作る「組織DX」と顧客体験を向上する「事業DX」の主に2点で支援を行います。

組織に関しては、テクノロジー導入やオフィスづくりなどの環境づくり、そして、採用や教育などの人材育成、また、事業に関しては、既存事業のDX化推進とデータ分析や改善、そして、新規事業立上げのための支援を行います。

データ活用の土台づくりといった基礎部分から、経営目線でのDX化まで、一気通貫で提供することで事業自体の付加価値を高めるコンサルティングサービスです。



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

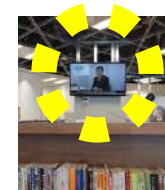


▼サウンドマスキング



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

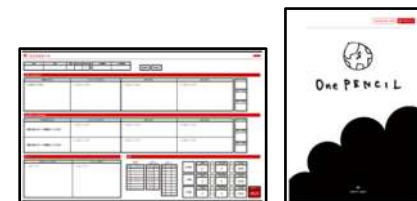
社内の仕組みDX

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

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

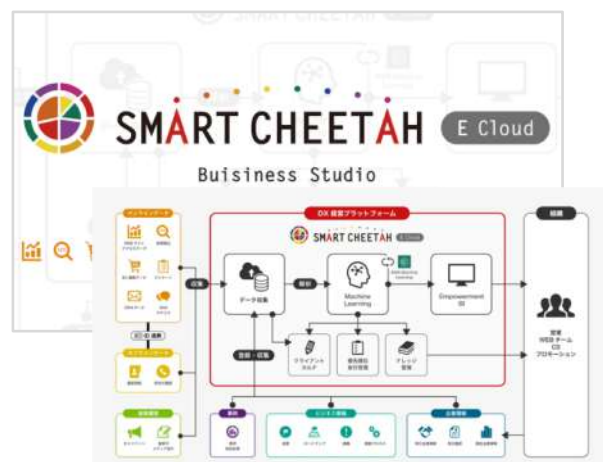
スピーディに、国内外の拠点間で同じ情報を共有します。いいねやコメントでリアクションや交流を促進、閲覧率でモチベーションを把握しています。

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



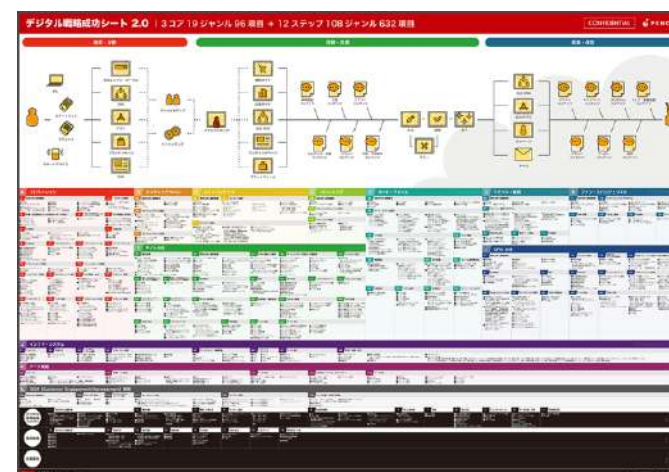
「スマートチーター E Cloud」は、ペンシルのウェブコンサルティングの技術とノウハウを結集して、2006年より開発を続けるDX経営プラットフォームです。アクセス解析機能やサイト改善の効果測定機能などのサイト分析機能はもちろん、顧客分析から経営目線でのDXまで一気通貫で提供することで、クライアントの事業における付加価値創造を支援します。

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。

「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。ペンシルのコンサルティングは、この「戦略的WEBサイト成功シート」のチェックポイントについて数値化する事に始まります。

チェックポイントは、デジタル事業戦略（商品販売戦略）」「経営戦略」「企業理念」の3コアを軸に、12ステップ・108ジャンル・632項目にも及び、全体の数値化により、サイトの本当の病巣がどこにあるのかを見つけ出すことができ、改善インパクト・費用対効果が最も高い箇所からの改善が可能となります。



イノベーション — 具体的な取り組み

イノベーション



女性やシニアなど多様性を生かしたマーケティング手法の確立



女性視点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。



シニア対応サイト診断サービス (SFO)
シニア社員で「SFOラボ」を立ち上げ。ECサイトなどの企業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。400名ほどのシニアモニターも抱え、ホワイトペーパーによる研究発表も行っています。

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50%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。



オフショア開発

インフラ・システムの安定稼働はもちろん、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、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



■ 研究所「genie」の設立と特殊研究機関『is』の発足による革新的な研究開発の実施



新たな世界を
研究する
機関is線創造魔法

遺伝子革新する
再定義
次の未来を生み出す

研究所「genie」の設立

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開設されました。

VR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。



ぷるじえくと 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



■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

2021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「PIC」の取り組みが評価され、アワードを受賞しました。



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。

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

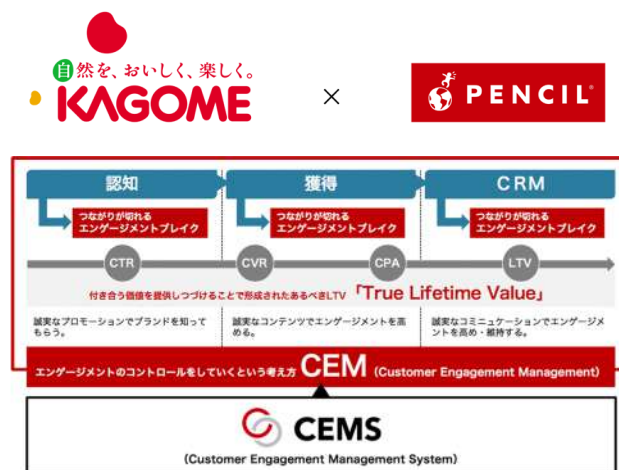
- パートナーシップを拡大し、クライアントやパートナーと連携した研究開発の実施
- 企業成長に向けた他企業との文化融合や意識改革を目指す活動の実施
- ステークホルダーとのコミュニケーション・提供サービス改善の促進



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研究開発の実施



カゴメ様との共同研究：企業ミッションの実現に向けたCEM

カゴメ株式会社とペンシルは、カゴメのブランドステートメントである「自然を、おいしく、楽しく。」を体現したコンテンツを多くの顧客に届け「カゴメファン」をになってもらうための、オウンドメディア戦略を推進。

その中で、ペンシルが提唱する新規顧客獲得からCRMまでを一気通貫でとらえ設計する「CEM (Customer Engagement Management)」というアプローチを取り入れ、カゴメファンの「好き」を数値化する共同研究を行いました。ファンを生み、育むための因子を特定し、施策実行しながら企業ミッションの実現を図っています。

シズる株式会社との業務提携 ▶

食のクリエイティブカンパニー「シズる株式会社」と業務提携。EC事業の成長支援・コンサルティングや、商品プロデュースなど強みを活かした相互支援を実施。また、オフラインでの体験価値やおいしさをデジタル上で設計するために「体験の科学」「おいしいの科学」の共同研究を進めています。

株式会社一平ホールディングスとの業務提携 ▶

一平ホールディングス株式会社とペンシルの協働により「九州アイランド」プロジェクトにおいて ローカルブランド × D2C の取り組みを実施。九州ローカルブランドの持続的・自立的な成長を目指しD2C支援を進めています。





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さま・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してできること・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



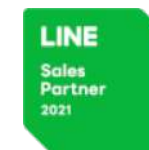
Confidential



■ 外部機関からの認定や評価

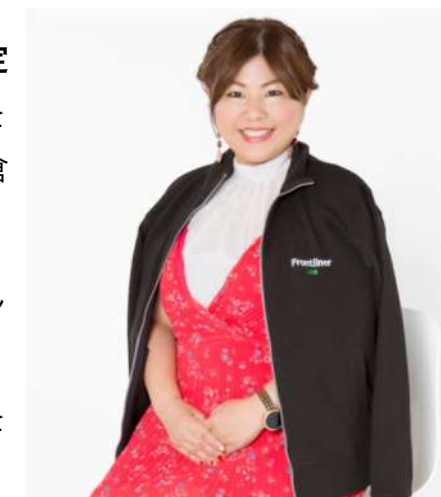
クライアントのデジタル戦略の成長・拡大にむけたマーケティング支援・広告活用における導入・運用実績の多さをふまえ、その信頼性がパートナー企業より数々の認定を受けています。

- ・ 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
- ・ Twitter広告認定代理店
- ・ LINEソリューションSales Partner
- ・ AWS APNスタンダードテクノロジーパートナー



代表取締役社長 倉橋美佳が「LINE Frontliner」に認定
LINEの法人向けサービスの更なる発展を促進することを
目的とした認定講師制度「LINE Frontliner」に代表の倉
橋が選出されています。

LINEへの高い知識レベルと豊富な経験が認められたメン
バーが選出され、女性では初めての認定となりました。
デジタルマーケティングにおけるLINEの活用方法などを
発信しています。



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



企業倫理の浸透活動

ペンシルは、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程として「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、コンプライアンス推進体制を整備しています。

「行動規範」については、創立25周年を迎えた2020年に内容を刷新。グローバル社会の要請に対応し、SDGsを包括した内容へと改定しました。行動規範を人事評価にも紐付けクォーターごとに行動規範を体現したスタッフを表彰するなど、浸透を図っています。

ガバナンス体制

取締役・執行役員および社外監査役による透明・公正かつ迅速・果断な意思決定、役割や責務の適切な遂行によって、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図っています。

適切な情報開示と透明性の確保

決算発表などの財務情報や、経営戦略・各種方針発表などの非財務情報について、法令に基づき適切な開示を行うとともに、ホームページ等の自社メディアを通してタイムリーに情報を開示しています。



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



■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



各種ハラスメントに関する相談窓口を設置。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、仕事に関するどんなことでも相談できる「お仕事なんでも相談窓口」を設置し、短時間勤務制度や育児・介護休業などをはじめ多様な働き方の実現に向けた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和責任を認識し、
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し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。新しい脅威への対応や意識啓発、テレワーク時のセキュリティ対策、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

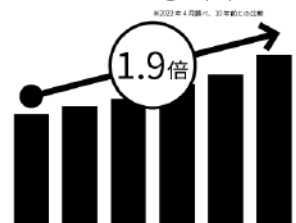
売上

17 期
連続黒字

※2022年4月期決算時点

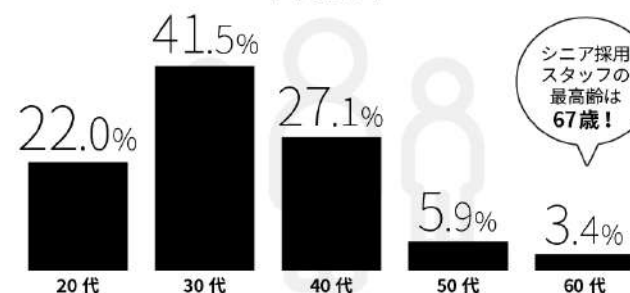
スタッフ数

140名



年代比率

※2022年4月期時点



新卒社員の定着率

100%

※新卒3年計、※2022年4月期調べ

育休取得率

女性 100%
男性 50.0%

※新卒3年計、※2022年4月期調べ

全国平均
女性 81.6%
男性 12.7%

※厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」より

子育て社員の復職率

80.0%

※新卒3年計、※2022年4月期調べ

勤続年数

勤続3年以上の割合 72.9%
勤続5年以上の割合 50.8%
勤続10年以上の割合 19.5%

※2022年4月期調べ

スキルアップのための社内研修時間

年間 100時間

※2022年4月期調べ

従業員

エンゲージメントスコア
4年で

140% UP

※2022年2月時点、モチベーションサーベイ結果

電力使用量

161,190 kwh
昨対比 25% 削減

※2022年2月調べ

CO2排出量

60.53t
昨対比 25% 削減

※2022年2月調べ