

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



■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。

へはほ

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 ー 具体的な取り組み

D&I



■ 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

宣言

私たちは、男性社員が育児休業を100%取得できる環境づくりを目指します！男性が育児休業を敢行することで、新しいコミュニティへの参加や、職歴間のつながりなどが生まれ、多様な人材の活躍につながります。女性の高い働きぶりや子育てと両立、従来の社会保険の扱いや子育て支援など、多様な社会の発展にも繋がります。



◀ 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

D&I



■ 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



■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ー▶

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「○○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 ー 具体的な取り組み

D&I



■ 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げ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。



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、様々な形での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



■ 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り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



■ 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。