



# 株式会社ペンシル

ダイバーシティ推進を重要な経営課題と位置づけ、多様な人材が多様な働き方で活躍できる職場環境を整備しています。さらに、それぞれの多様な視点がビジネスに「革新」を起こすことで、世の中の多くの壁や分断を解消し、誰もが真の豊かさを享受できる社会の実現を目指しています。

## 取組の概要

### ① ダイバーシティ経営を推進し、多様な人材が多様な働き方で活躍する職場環境

創立20周年を迎えた2015年にダイバーシティ経営方針を発表し、女性、シニア、外国人、障がい者、LGBTQ当事者など多様な背景のある人材が、それぞれの事情に応じて個々の能力や個性を最大限に活かせる取組を行っています。時間に制約のあるパート人材を登用するメイト制度、子育て応援制度をパッケージ化したペパポ(Pencil PARENTING supPOrt)、業務に必要な知識やスキル習得のための「匠制度」等、様々な制度を導入しています。

### ② 人の尊厳や権利を尊重し、多様な背景を持つ他者の理解を深める組織風土

個々に事情を抱える人への理解を深め、DE&Iを浸透させるための取組として内外に向けたトップコミットメントの発信や、全スタッフを対象とした研修や社内イベントを継続し実施しています。育児/介護/治療と仕事の両立に関する研修、スタッフの家族が職場体験できるファミリーデーや年に一度、社内公募によるメンバーで一週間に渡って実施するダイバーシティウィーク等のイベントを開催することで自他の理解を推進しています。

### ③ 多様な視点から生まれたイノベーションや新サービスの提供

定年後のアクティブシニアを採用し、セカンドキャリアを構築するだけでなく、シニア視点からクライアントのウェブサイトがユーザーにとって「使いやすいわかりやすいサイト」になっているかを診断改善するサービスの開発提供をしています。また、多様な視点から生まれたサービスには、越境・海外展開の支援ソリューションや母子家庭向け、LGBTQ当事者向けの商品開発を支援した実績もあります。



研修では学びを深めるためスタッフ参加型のセッションなどを実施



## PENCIL Diversity Week 2024

D&Iへの理解浸透を目指し毎年開催するダイバーシティウィーク

## 「心のバリアフリー」実践のための3つのステップ

### 障害の 社会モデルの視点で バリアを理解する

社内研修以外にもダイバーシティウィーク期間中に、介護や障がいに関する映画鑑賞や、シニアや妊婦の体験キット装着、パラスポーツ「ボッチャ」実施等のイベントを通して楽しく理解が進むように工夫しています。また、社会や地域に対しては、デジタルデバインド解消のため、積極的に学生たちに学びの機会を提供しています。

### コミュニケーションを とる

社外人材を「ダイバーシティモチベーター」として起用し、公私にわたる様々な悩みを相談できるメンター制度を導入。海外で起業し、マーケターとしても活躍している社外取締役による1on1や座談会を実施しています。会社公認の「英語部」では様々な国籍のスタッフが共通言語を学びながら情報交換や活発な意見交換をしています。

### 適切な配慮を行う

多様なバックグラウンドのあるスタッフが悩みや相談ごとをしやすいうように、匿名性を担保したり、相談相手を選べるなど複数の相談窓口を用意しています。また、育児や介護、治療と仕事の両立など、オリジナルのハンドブックを作成し、対面でのサポートに加え、実務に関する情報提供も行っています。

### 福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

ダイバーシティ経営方針を発表し、個々の能力や個性を最大限に活かせる職場環境の整備に取り組んでいます。社内での取組やサービスの提供を通じて得られた知見をもとに、地域社会における心のバリアフリーの取組を拡充していくことを期待します。

### 企業情報

東京都渋谷区渋谷2丁目21-1  
渋谷ヒカリエ33F  
<https://www.pencil.co.jp/>



東京都



心のバリアフリー