

ミライロと関鑑 FUKUOKA2020

次世代を担う学生が成長企業取材し、
自分が将来活躍するフィールドを探しにいくコーナーです。



学生スタッフ NPO法人学生ネットワークWAN



取材 株式会社ペンシル

代表取締役社長COO 倉橋 美佳氏

■今月の取材先 株式会社ペンシル
〈住所〉福岡市中央区天神1-3-38 天神121ビル5階
〈電話〉092-515-1000
〈概要〉企業のWEB戦略を成功に導く研究開発型のWEBコンサルティング専門会社。独自の視点から実験や研究を重ね、研究結果によるノウハウをもとにクライアント企業のWEBサイトを分析し、WEBからの売上や成約をアップさせるためのコンサルティングを実施。「インターネットの力で世界のビジネスを革新する」を企業理念に掲げ、常に新しいインターネットの可能性に向けて挑戦を続けている。

「社員の個性を活かし、 時代に合わせて事業を成長させていく」

「インターネットの力で世界のビジネスを革新する」という企業理念のもと、企業のWEB戦略を成功に導く研究開発型のWEBコンサルティング専門会社として、WEBサイト、WEBビジネスを成功させるためのトータルソリューションを提供する株式会社ペンシル。今回は、そんな株式会社ペンシル代表取締役社長COOの倉橋 美佳さんにお話を伺いました。

まずは、御社について教えてください。

弊社は、企業のWEB戦略を成功に導く研究開発型のWEBコンサルティング専門会社です。ペンシルという社名は、その名のとおり鉛筆が由来となっています。鉛筆は説明書がなくても誰でも使うことができるツールで、インターネットも鉛筆と同じように、自由に使えるようになることを目指して設立し名付けられた会社です。お客様の課題にあわせ、売上アップにつながるコンサルティングなどで“WEBビジネス”を成功させるための総合的な支援を行なっています。

ここ数年は、ダイバーシティ経営という経営方針の中からうまれたサービスを強化しています。例えば、2019年3月にはご年配の方にも使いやすいWEBサイトのデザインや構築を目指し、60歳から72歳までの平均年齢64歳、5名のWEBコンサルタントが所属する「SFO ラボ」を発足しました。実際に弊社で働くシニアスタッフがWEBサイトを診断し、レポート・改善案を提出するサービスです。他にも、外国人スタッフを

活かした、海外に商品販売したいお客様のサポートなど、**自社の社員の特徴を活かしたサービスを作っています。**

シニアスタッフがWEBサイトを診断するのは特徴的ですね。

そうですね。今回のコロナ禍を予測できていた訳ではありませんが、ここ数年でシニアスタッフによるサイトチェックのノウハウを自社に蓄積できていたのは良かったです。**ダイバーシティ経営を進めていたからこそ、今回のような不測の事態にも対応できたと思います。**

ダイバーシティ経営を考えるようになったきっかけを教えてください。

1995年に創業し20周年を迎えた際に、今後5年間の経営で、**「より人を大事にする」「個性をうまく活用する」会社になる必要があると思い、ダイバーシティ経営を始めました。**元々、弊社は女性の社員率も高く、女性の活躍に関しては定着していましたが、その他にも、LGBTや年齢面など、いろんな方々が活躍できる環境を作りたいと思いました。

社員も、「ダイバーシティは大切だね」と共感してくれています。特に若い世代は、そういった“個性を大事にする会社”に就職したいという想いも強いと感じています。私が若い時は、たくさんお金を稼ぎたいという人も多かったのですが、今

の若い世代は、自分がどういう人間であるか、どうなりたいたいかに対してすごく関心が高く、価値観が変わってきていると思います。

御社は「組織力」にも注目されていますが、企業の「組織力」を高めるポイントがありますか。

弊社では、半年に1回、従業員満足度の調査をしています。社員にとって不安・不満がある項目に対しては、改善策をきっちり考えて実行しています。例えば「事業の成長性を知りたい」とあれば、代表の私がどう考えているのかを発表する機会を設けるなどしています。

また、弊社は福岡以外にも拠点が複数あるので、WEB社内報を通して、私の考えを発信しています。自分が発信するだけでなく、他の人が書いたものにもコメントするなど、いろんな手法でコミュニケーションをとっていますが、内容は社員全員に見えるようにしています。コロナ禍でみんながオンラインになったおかげで、逆に時短の社員も自宅から社内イベントに参加できるようになったりと、プラスの側面もありました。

社内報以外にも、社内のデジタルサイネージに、新しく入ってきた社員の情報や資格を取得した社員の情報なども出すようにして、そこで情報をキャッチアップしている社員も多いです。

社員の方々が自発的に働きたいと思えるような空気感を作るために必要なコミュニケーションや、心がけていることはありますか。

社員にとって、「先のことが分からない」というのが、一番多い不安だと思います。ですので、経営者として社員が「できること・やりたいこと・やらなければいけないこと」のバランスを考えて個人の目標設定をしています。また、自分の個性を認識できていない人も多いので、その人がなりたい自分について一緒に整理して、そうなるために、会社をどう活用したらいいのかという部分まで話し合っています。

生活のほとんどは働く時間なので、「楽しい会社だな」とか、「会社で仕事したい」と思ってくれる人が一人でも多い方が、会社の成果や個人の成長に繋がると思っているの、社員の不安材料は軽減・改善していくようにしています。

他に、社員の皆さんの不安を軽減する取り組みはありますか。

弊社のDX(デジタルトランスフォーメーション)化の取り組みとして、『えすえすくん』というチャットbotを活用しています。この『えすえすくん』に質問を送信すると、エンジニア部門のシステムソリューション部に届く仕組みになっていて、その分野で詳しい社員が返信してくれます。

質問者も回答者も匿名なので、技術的なことで直接誰かに聞きづらいと思うことも質問しやすくなっています。

こういった取り組みも、システムソリューション部から自発的に出てきました。「自分たちには直接聞きにくいだろうから『えすえすくん』に聞いてくれ」ということで、自分たちの個性を理解して、組織にとってどうあった方がいいのかを理解して動いてくれています。



社員の皆さんから自発的に提案があるのですね。

はい。ただし、みんなが自分勝手に何でもかんでもやっていいわけではないので、PS(ペンシルサステナブル)ルールという、「やってはいけないこと」を設定しています。このPSルールは、会社の行動規範や理念がベースになっているので、逆に会社の理念のためにベストだと思う行動であれば、PSルール以外は何でもやっていいということになっています。

社内のDX化を推進している御社ですが、昨年の夏には「戦略的DXコンサルティング」というサービスをリリースされましたね。

はい。弊社は現在、2025年に向けたキーワードとして「DX経営」を掲げていますが、コロナ禍において、多くの企業がデジタル化できなくて困っているという状態を目の当たりにしました。それに対して、これまで自分たちが取り組んできたDX化の取り組みを体系化して、提供できたらと思い、すぐにリリースしました。まだデジタル化できていない企業には、弊社が取り組んでいるDX化の事例も含め、どんどん知ってもらえればと思います。

今後の目標を教えてください。

会社をより長く続けていくためには、今の事業を時代に合わせて成長させていくことが大事だと思っています。そして、今後も社員一人ひとりの個性をどんどん活かしていきたいと思っています。

また、私は創業者の覚田(現取締役会長)から代表取締役に引継ぎましたが、その次に誰が代表になっても困らないように、会社の文化や考え方を整理して、自走できるような組織にしていきたいです。

組織力向上に繋がる多様なコミュニケーション手段と、社員の個性を見出して活用しようとする姿勢が印象的でした。またそれがダイバーシティ経営に繋がっており、時代に適応した事業を展開している点は、ペンシルさんにしかない強みだと感じました。

取材日：1月5日



■NPO法人学生ネットワークWAN とは?
設立18年目を迎える学生主体のNPO。「学生だから〜できない」「地方だから〜できない」を変えるべく全国19地域の情報発信支援や、地域の関係人口をつくるコンテンツ企画運営をしている。私たちの運営するサイト「ガクログ」もぜひCHECK!!
してください!
<http://www.gakulog.net/>



■「FUKUOKA2020」とは?
毎週木曜日19時から生配信!
「ビジネス」「地方創生」「シェアリングエコノミー」「DX」をキーワードに、専門的かつ未来志向な話を、大学生パーソナリティが徹底的にわかりやすく噛み砕いて発信する福岡発メディアです。