



# DXの実現と新価値の創出

株式会社パナシア

## わたしたち パナシアの取組

### 社内/労働環境について の取り組み

#### 「職場環境改善宣言企業」

労働社会保険諸法令の遵守状況や職場環境改善の積極的な取り組みを行うため、社労士診断認証制度により、職場環境改善宣言企業に認証を受けました。

パナシアでは、「人を大切にする企業」として従業員に働きやすい環境を提供すべく職場環境改善に取り組みます。職場環境改善により従業員の心理的ストレスが軽減され、生産性を向上させる効果があることが分かってきました。属人化した業務の見直しにより担当を複数人に任せること、スキルの差がでないように従業員全員が成長できる環境を整え、リスクに備えます。またさまざまな働き方に対応する企業であるよう、テレワークなどを取り入れ、従業員の働き方に合わせた働きやすい環境を目指します。多様な働き方で、若手人材の確保、従業員の長期定着により雇用の増加は社会にも貢献でき、会社としても従業員一人ひとりのパフォーマンスが向上し、生産性のアップ、個々の能力の向上により、業績の向上につなげます。

### 価値の創出（Value Creation）」と「価値の収益化（Value Capture）の実現

自社で開発したシステム（ProFlow）にて、お客様への価値の創造を生み出し、システム構築から出荷代行、コンサルティング、カスタマーサポートまでの高いレベルのサービスの提供および付随のサービスにて価値の収益化につなげてきました。

### 社会と未来へ向けた 取り組み

#### SDGsへの賛同

#### 「持続可能な社会を目指して」

SDGsの考え方を取り入れ、環境や社会の課題と向き合いながら、持続的な経営を目指します。すべての人々にとってよりよい未来を築くための開発目標に賛同しています。

sustainable company(持続可能な企業)として、環境に害を及ぼさない質の高い業務に就ける条件を整備し、雇用機会とディーセントな雇用環境を実現します。また顧客にとってわたしたちのサービスが継続的に購入したいものである価値を創造していきます。

## DX推進が必要とされる社会

このVUCA時代で、変化する社会や顧客ニーズに対応するため、技術開発だけに着目しては企業の成長は持続することが難しいとされています。この情勢で経営、技術、事業、体制、人材の全てを考慮して組織的な活動を行うことが重要であると考えています。社内の情報共有の環境を整備し、あふれる情報を共有することで、顧客に新しい価値、ビジネスモデルの創出を行うことを目指します。

有益な情報を逃すことなく、常に競合や新技術などの様々な分野に視野を広げ、得られた情報を全社内でも共有し、社員の意識改善と、社内の資源を集約していくことで、社員が誇れる価値のある会社へとさらなる成長を遂げます。

株式会社パナシアは、技術革新の著しい昨今の情勢に対応すべく、今後も時代に応じた計画を“明確・具体的・実現可能”なものに都度アップデートしていくことで、さらなるDX化を推進していきます。

## 1. DX促進

DX戦略の実現に向けて、「お客様へ新しい価値を創造する」ことを目的とし、社内でDX推進計画を制定し、ビジネスモデルや業務プロセス、働き方の仕組みの明確化を行います。お客様のニーズに関する方法を捉え、新しい技術を活用しながら収益に結び付けます。

### 課題の作成

DX推進計画に必要な各部門の課題を作成し、実施項目、実施者、開始日から完了日までを設定しました。

自社にとってどんなシステムが必要か、どう運用すれば最適な成果につながるかの判断が必要となるため、自社の業務や経営における課題のすり合わせ、社内の人材との信頼関係の構築などから始めていき、自社の業務内容や経営課題に精通している社内人材にて進めることにより、現場の状況を踏まえた新たなシステムの開発がスムーズに行なえます。

全部署、部門にて、デジタイゼーション（Digitization）及びデジタルイゼーション（Digitalization）を進め、顧客データのみならず全てのデータの電子化を完了させます。

社会全体でのデータ連携・共有の基盤づくり、安全性の構築に向けて、パナシアはIT人材を育成、確保し、一貫性を持ったシステムを構築するために必要なIT人材を適切に配置し、部門を超えて改革を断行していきます。

## 2. 経営ビジョン

### 経営基本方針2023

ステークホルダー  
エンゲージメント  
の活動



売上比率目標

2025年：10%増加  
さらに  
2028年：10%増加  
継続的な増加を目指します

CSRが問われる時代となり、さまざまなステークホルダーを意識することが求められます。  
わたしたちは、ステークホルダーとの信頼関係を醸成し、責任を果たしていくことを約束します。

現在日本の問題とされている経済産業省による「2025年の崖」があります。既存システムの老朽化や複雑化によりデータ活用ができずDX化が進まなければ2025年以降、最大で12兆円の経済損失が生じる可能性があるというものです。

今まで使ってきたシステムが時代遅れのものになっていたり、カスタマイズを繰り返してきたシステムが扱いづらくなっていたりすれば、業務効率が下がることは避けられません。  
多くの企業ではITシステムが部門ごとにバラバラに構築されており、横断的な利用や情報共有が難しくなっています。

こういった問題をクリアしていくために、わたしたちは、MLMビジネスに不可欠な顧客管理や注文、入金・出荷管理・データ分析まで様々な業務をクラウドで一元管理し、お客様のビジネスを成長させ、価値の創造を生み出し価値の収益化につなげ、IT企業の業績に貢献することで需要の創出を行ってきました。

今後もデジタルを活用して安心してサポートを受けていただけるDXパートナーとして地位を確立していきます。

また新価値の創造につながるイノベーションを生み出すため、R&Dの投資の拡大と質の向上、人材の確保と育成に努め、革新的な能力を発揮できる組織であり続けます。そして市場に供給されていないサービスを見出し、それをまた共有していくことで新しい需要の創出を生み出し、競合する企業のサービスとの差別を図ります。

### 3. DX戦略



#### DX人材の育成

当社は、ネットワークシステムの運営に必要な機能を搭載した管理システム（ProFlow）の開発・提供、カスタマーサポート、出荷代行及びコンサルティングを中心に社内でのプロフェッショナルな人材により、日々運用を行っています。

このシステム部を主導に各部署、各部門にて、DX推進リーダーを配置するにあたり、社員のスキル評価をリスト化し、社員一人一人の意識の改革、現時点の自身の地点の把握を行いました。

システムスキルの高い社員をリーダーとして設け、担当を割り振ることで、自身のDXに対する意識を向上させ、新たな戦略や新体制への移行を社内全員で意識し、DX推進計画の遂行・変革しやすい環境づくりを行います。自身の意識改革から、自分が変わらなければ、会社も革新していけないという向上心をもって進めていきます。これにより、環境の変化への迅速な適応などを実現にすることができます。

#### 生産性の向上を 目的とした業務 効率化

労働時間の削減を目指し、本プロジェクト推進リーダーを筆頭に社内メンバーへの共有を行います。社員間の目的を共有し、業務と課題の洗い出し、システム化する業務範囲の決定を行い、関連業務の効率化が整うことにより職員の能力向上を目指します。

社員一人一人が目の中の課題に優位性をつけて対応し、業務の自動化や無駄の削減を実現します。

社員のノウハウの蓄積により、今後の生産性向上へとつながることを確信しています。

#### 社内のコミュニ ケーションの 強化

システム化を行うことにより、問題となるコミュニケーションの低下を防ぐため、目的設定と社内共有を強化させ、**クラウドツールツールの導入により、コミュニケーションを活性化させる。**

**1on1ツールの利用により、上司と部下のコミュニケーションを広げ、属人化を防ぎます。また対人や電話による時間の削減、自身のタスク管理や社内での共有事項をすばやく伝達し、報告および連絡が密となることにより能力向上へつなげる。**

**タスク管理のうえでもコミュニケーション向上の共有により、社員一人当たりの生産量の見える化が実現でき、一人当たりの生産量を正確に見積もることができます。**

## 4. DX推進体制

株式会社パナシアは、元プレイヤーの代表取締役社長による業界人ならではの知識と接遇、そして斬新なアイデアが、これまでのMLMシステムにはなかった進化をもたらしました。

その専門性を活かし、代表取締役社長が全社DX推進の責任者としての役割を担い、一丸となり取組みを推進していきます。

自社管理システム（ProFlow）の開発メンバーを中心とした体制としリーダーとして、組織の戦略や外部環境の変化に迅速に対応します。

また先に掲げたステークホルダーとの信頼関係を醸成するため、ステークホルダーに対しDXを推進する体制を明示し、経営方針に沿って実践し続けていきます。

考え方、方向性を一致させるべく、さまざまな取組みを浸透させることでパナシアという組織の団結力を高め、会社と従業員がともに成長しながら生産性の向上を目指します。

### DX促進戦略の発信

責任者  
代表取締役社長

### DX人材の設定

DX推進リーダー  
システム開発メンバー

### DX人材の役割分担

職員のスキルチェック、  
地点の把握

### メンバーの意識改革

各分野、部署の  
課題設定

### 戦略計画の実行

各分野の課題  
実施者の選定

### 実行の確約

課題の実施計画の  
作成

### DX促進始動

課題の実施

### 現状の把握

進捗の報告

## 5. DXの実現に向けた環境整備

IT投資予算として、AWSを導入し、顧客管理の効率化、顧客維持の改善、販売ファネルの合理化、をはかり、ストレスなく業務に取り組むことができる環境を構築、整備しています。

また目的設定と社内共有を強化、DXの課題とされる社員のコミュニケーションを活性化はかるべくクラウドツールによる導入にも予算配分をしています。

## 6. 戦略の達成状況に係る指標

パナシアはDX戦略の達成指標としての推進進捗管理を定期的にDXリーダー指導の元に行います。

### 【ガイドラインの設定】

- ・デジタル活用のための基盤と、組織や役割分担といった全社的なITシステム構築のための体制づくり

### 【人材育成】

- ・社内ITリテラシーの強化（e-learningの実施）
- ・個人情報保護の定期的な教育の実施（社内勉強会）
- ・推進計画の設定、分野別課題の管理者および実施者の設置
- ・クラウドツールによる情報共有

### 【売上比率】

- ・2025年に10%の増加さらに継続的な増加を目指し、2028年にさらに10%の増加目標を掲げます。

収益性・安全性・生産性の状況を明らかにし、改善点を把握することで、経営改善を推進します。

## 7. サイバーセキュリティに関する対策

### 【セキュリティ人材の確保】

DX化を進めるにあたり、企業の競争力を高めると同時にサイバー攻撃の対象も広がっています。  
新型コロナウイルスの影響で、業務形態が多様となり、働き方がテレワークへとシフトされたことにより  
セキュリティの課題が増えました。

セキュリティ対策の不備にて業務効率を落とさないために、IT投資予算の10%を配分し、社員の利便性を考慮しAWSを導入しています。

DX推進リーダーよりセキュリティ研修を定期的に行い、すべての部署でセキュリティ対策を講じています。当社の情報セキュリティ基本方針を当社ウェブサイトにて公表しています。

またSECURITY ACTION 制度に則り、SECURITY ACTION 二つ星宣言済みとなります。