

## S 多様な人財の活躍

### タレントマネジメントシステムの運用を開始

スカパーJSATでは、人を育てる大きな柱は「人と人との対話」と考えています。相手に関心を持ち、尊重し合える関係を築いて、組織に心理的安全性が保たれていることが、組織の生産性向上や成果創出の基盤となるからです。そこで2019年度から、コミュニケーション研修や「1on1」講演会を通して、個の力を引き出す管理職層のスキルアップを進めるとともに、キャリアディベロップメントや育成面談を通して、社員自らがキャリアに向き合う機会を作っています。さらに2021年度に、社員が持つ能力・資質・才能やスキル、経験などの情報を一元管理するタレントマネジメントシステムを導入しました。テクノロジーを活用した人財の見える化と、個の力を引き出すマネジメント力により、戦略的な人財配置や人財育成を行う「タレントマネジメント」を推進し、全員が生き活きと活躍できる会社を目指しています。

従業員データ (スカパーJSAT株式会社単体)

		2019年 3月末	2020年 3月末	2021年 3月末
正社員数(人) <sup>※1</sup>	女性	148	151	155
	男性	500	516	513
	計	648	667	668
平均年齢(歳) <sup>※1</sup>	女性	41.3	41.4	41.5
	男性	44.9	44.9	45.2
	計	44.1	44.2	44.3
勤続年数(年) <sup>※1</sup>	女性	14.2	14.5	15.0
	男性	16.8	16.9	17.2
	計	16.2	16.4	16.6
中途採用比率(%)		21.1	37.1	24.0
産休・育児後の復職率(%)		100.0	100.0	100.0
離職率(%) <sup>※2</sup>	定年含む	3.7	2.8	3.7
	定年含まない	2.4	2.3	2.7
障がい者雇用率(%) <sup>※3</sup>		2.4	2.6	2.5
女性管理職数(人) <sup>※4</sup>		28	26	30
女性管理職比率(%) <sup>※5</sup>		9.7	8.9	10.2
年次有給休暇取得率(%) <sup>※6</sup>		72.2	67.7	46.7
月間平均残業時間 <sup>※7</sup>		36.9	35.4	40.6

※1 正社員(差出出向者を含む在籍合計)

※2 正社員(在籍合計)前期末～当期末前日までの離職者数/前期末在籍者数

※3 法定の計算式による(在籍直接雇用者ベース)

※4 正社員管理職(在籍合計)

※5 女性管理職者数/管理職者数(正社員在籍合計)

※6 年間取得日数/期首付与日数(最大24日)(前年度からの繰り越し日数を含めた年次有給休暇は最大48日)

※7 所定労働時間:7時間、所定外労働時間=平日所定外労働・休日労働合計-(代休取得日数×7時間)

### ダイバーシティマネジメントを推進

多様な人財・価値観を活かした組織運営を行うため、2020年度は管理職を対象としたダイバーシティマネジメント研修をオンラインで実施しました。研修では、グループディスカッションを交えながら、社員一人ひとりが持つさまざまな違いを受け入れ、多様性を活かすことで企業・組織の力を高めていくダイバーシティ&インクルージョンについての理解を深めました。

また、多様な働き方を認め、地域創生にも貢献するため、2021年に熊本にある障がい者就労支援の屋内型農園との提携を行い、新たな雇用機会を創出しています。収穫した野菜は定期的に本社に送ってもらい、本社社員との新たなコミュニケーションが生まれています。

### 健康増進と安心安全な職場づくり

従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、持てるパフォーマンスを最大限に発揮できるよう、3つのテーマを掲げて健康増進と安心安全な職場づくりに向けた施策を推進しています。

#### 従業員の健康リテラシーの向上

2018年より従業員の健康課題やニーズに応じてフィジカルヘルス・メンタルヘルスの両面からテーマを選定し、定期的に社内セミナー(Smileセミナー)を実施しています。また、労働衛生や健康啓蒙に関する情報発信や従業員向けの集合研修を通じて、セルフケアやラインケアに関する講習の機会を提供しています。

#### 健康管理、維持行動の推進

健康管理室を設置し、産業保健と健康管理担当による健康管理活動を行っています。健康診断や人間ドックの利便性向上と高水準の受診率を維持するため、2021年度から医療機関の数も拡充しています。また、再検査対象者には受診勧奨(費用補助制度あり)を積極的に行っています。メンタルヘルスケアにおいては、ストレスチェック実施後に組織診断結果に基づく職場環境整備を推進しています。さらに、社内の相談窓口に加え外部専門機関による相談窓口(EAP: Employee Assistance Program)を導入して、従業員とその家族が24時間相談できる体制を整備しています。2018年から福利厚生の一環として開



dM Healing Space

bT

6w&sr

•pZ\*Ot

wE:swCZpw,

wJ:srdw]bMb

7sVM

JSATpZVM

Zzv OAso

[oJ

oVhw GtPO

6Ctoaz

BCPnX

w.MwMzObO

RfwALVMw7v

UA•z]b



tVM

7UhmKEMvw+srMS

wSMsM7s

VMfoMb

hEROf\*Ot,nMofh

-hpMvvs\*

UMCh@.srU

Az 2013tsom

MhiVMhiMoMb

z 2016 4Dw\*Ot,nVz

-hfoMb

2017ps

OYzFpsFoz

UopsUHmm

Gt4ToS

Tw

10ObMbvU

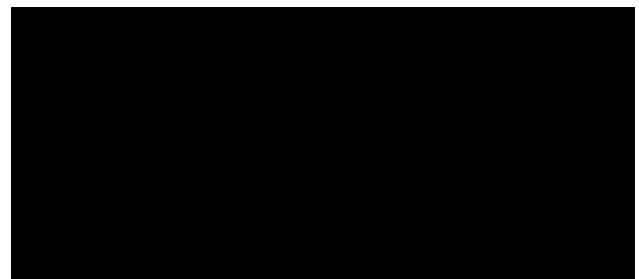
\$MsvbM¥Thz

yZv4srwff

h 2020 ow tmg

Ztz doMv

MOgrbZoMb

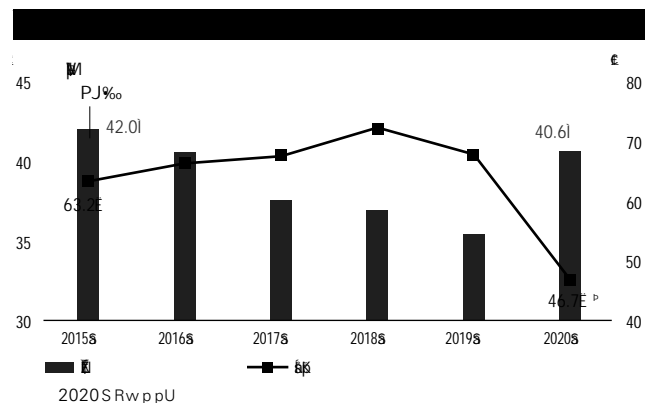


Mpzvo

RPA=vw

= \* btzs K -z

wSMb



2020/4/1	1 OPvbOw	42T	1 OPvbOw
2025/3/31	8QoabMl		2 st0o
	2 sTwp	100	b
	3 v@Rbz		3 &g@-
	h8t	3sb	b