

● 環境

当社グループは、「脱炭素社会と循環型経済の実現に向けた環境への寄与」を重要課題テーマとして掲げ、環境に配慮した取り組みに加え、既存事業・新規事業開発を通じた地球環境の改善や社会課題の解決への貢献を目指しています。

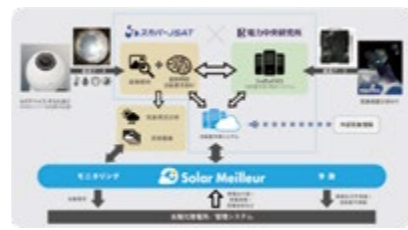
重要課題テーマ	重要課題 (マテリアリティ)	長期	短期	KPI実績
		長期目標(2030年にありたい姿)	短期達成目標	2022年度実績
脱炭素社会と循環型経済の実現に向けた環境への寄与	衛星および地上設備等における再生可能エネルギー利用、エネルギー効率向上の推進によるCO <sub>2</sub> の削減	グループの再生可能エネルギー使用比率100%を目指す	グループの再生可能エネルギー使用比率90%以上を目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年度は赤坂本社、スカパー東京メディアセンターほか複数拠点にて実質再生可能エネルギーへの切替を実施</li> <li>2022年度末時点での実質再生可能エネルギー使用比率は93% ※当社及び国内連結子会社</li> <li>グループ全体における環境保全体制を再構築すべく、環境保全推進委員会を発足</li> <li>TCFDに基づく情報開示(2023年7月更新): <a href="https://www.skyperfectjsat.space/sustainability/esg/tcdf">https://www.skyperfectjsat.space/sustainability/esg/tcdf</a></li> </ul>
	衛星を利用したCO <sub>2</sub> 削減の支援	再生可能エネルギー発電・供給への寄与を拡大する	<ul style="list-style-type: none"> <li>太陽光発電出力予測システムユーザー企業による再生可能エネルギーの発電量を拡大させる</li> <li>チャレナジー案件を通じた再生可能エネルギーの供給を拡大させる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方自治体における地域内再生可能エネルギー融通(自己託送)の実証活動対象である同自治体内の三ヶ所の太陽光発電所に対して、電力中央研究所と共同開発したシステムによる日射量予測データを提供</li> <li>データ提供対象の太陽光発電所の総出力は2021年度の3倍</li> <li>フィリピンにおいて風力発電による電力で通信をおこなう衛星インターネットシステム1件が稼働を開始、地元行政機関が防災通信用途に利用開始</li> </ul>
環境や社会に寄与するイノベーションの推進	リモートセンシングの開発・推進	リモートセンシングを活用した事業を進化させ、環境保全や社会の発展に寄与する	リモートセンシング案件を拡大する	<ul style="list-style-type: none"> <li>洪水被災状況把握 国土交通省中部地方整備局からパートナー企業経由SAR画像解析業務を受注</li> <li>斜面・インフラモニタリング SARデータを活用する「LIANA」サービスを開始</li> <li>ため池モニタリング 2022年5月にInSAR解析の高精度結果を発表</li> <li>河道地べ分類 内閣府の「令和4年度 課題解決に向けた先進的な衛星リモートセンシングデータ利用モデル実証プロジェクト」の解析業務を受託</li> </ul>

環境に関する他のマテリアリティはP.82をご覧ください。

● 地球環境の改善や社会課題の解決につながる新規事業の開発・提供

太陽光日射量予測システム「そらみえーる」の提供開始

スカパーJSAT(株)のIoTデバイス「そらたまご」の天球画像を活用した太陽光日射量予測システムと、一般社団法人電力中央研究所の、気象衛星ひまわりからの画像データによる太陽光日射量予測・解析システム「SoRaFAS(ソラファス)」を活かし、両者共同でハイブリッド型日射量予測を開発しました。この結果「発電所の現在の状態モニタリング」および「5分後から3日後までの日射量/太陽光発電出力予測」を行う「Solar Meilleur(そらみえーる)」の提供を2023年度より開始しました。それに併せて、スカパーJSAT(株)は日射量予測提供に必

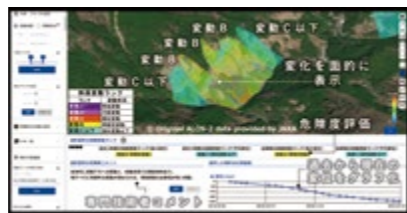


詳細URL : <https://www.skyperfectjsat.space/jsat/service/sorami/>

要な気象予報業務許可を取得しております。太陽光発電は天気・雲の状態により大きく変動するため、太陽光の十分な活用や電力の安定供給には、高精度な日射量による発電量の予測が不可欠です。本サービスは太陽光発電出力の短時間予測を可能にし、それらの課題の低減に貢献します。2021年度と2022年度には富山県氷見市における地域内再生可能エネルギー融通(自己託送)の実証「経産省エネルギー構造高度化・転換理解促進事業」に日射量予測値を提供しました。

衛星で斜面やインフラの経年的変動をモニタリングする「LIANA」をリリース

スカパーJSAT(株)、(株)ゼンリン、日本工営(株)は、衛星データを用いて、斜面や盛土等の土構造物やインフラの経年的変状を、ミリメートル精度でモニタリングする「LIANA(Land-deformation and Infrastructure ANALysis)」をリリースしました。広域・同時多発的に発生する豪雨災



詳細URL : <https://www.skyperfectjsat.space/jsat/service/liana/>

害やインフラの老朽化が大きな社会問題となっていますが、本サービスは、平常時から広域かつ低コストのモニタリングを可能にし、災害に対する不安の低減、安全な街づくりに貢献します。今後、国内の地方自治体およびインフラ企業等を対象に売上拡大を目指していきます。

当社グループのサステナビリティ詳細は、こちらをご覧ください



● 環境への配慮

当社グループ全体の実質再生可能エネルギー使用比率が93%に

当社グループは、環境保全に関する全社的取り組みを推進するため「環境保全推進委員会」を2022年10月に設置しました。そして2023年4月に環境基本方針、グリーン調達方針を制定し、2030年までに全サプライヤーにグリーン調達の浸透を目指しています。

また、2030年再生可能エネルギー使用比率100%を目標に掲げ、取り組みを進めております。2022年度には、「スカパー東京メディアセンター」における電力購入契約を見直し、すべての使用電力を実質再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えました。こうした取り組みもあり、2022年度



スカパー東京メディアセンター

末の当社グループにおける再エネ由来の電力使用拠点は横浜衛星管制センター、茨城ネットワーク管制センター、赤坂本社、スカパー東京メディアセンター、群馬テレポートセンターおよびJSAT MOBILE Communications(株)となり、当社グループ全体の使用電力に占める実質再生可能エネルギー使用比率は93%\*となりました。

加えて、2023年度においても、山口ネットワーク管制センター、北海道ネットワーク管制センター等が再エネに切り替えました。

\*実質再生可能エネルギー使用比率は、2022年度の当社使用電力量実績をベースに算出しています。

有識者コメント

環境課題の機会とリスクのバランスを取り、経営層がストーリーを語る事が重要

長期的な視点で投資をするESG投資家を意識して、現状の課題と将来のあるべき姿をどのような道筋で達成するか情報を開示していくことは大変重要です。気候変動対応の取り組みでいうと、再エネ導入比率が前年の30%から93%まで上昇したのは特筆すべきことです。

気候変動対応には「緩和」と「適応」の両面があります。CO<sub>2</sub>排出削減の一方で、気候変動対策でどのようなビジネスチャンスがあるか事業戦略を立案することも必要です。例えば衛星で斜面やインフラの変動をモニタリングするLIANA事業、洪水被災状況を把握する衛星データ解析事業などは適応の好例です。防災などレジリエンスを高めることは気候変動の適応であり、国内外の機関投資家が投資銘柄を選定する際にキーワードとして取り上げられるよう、情報を積極的に開示していくことも必要でしょう。

ほかにも河川や環境省指定の国立公園で、植生変遷や外来種等の環境情報を衛星データから解析する取り組みは自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)の情報としても開示できるでしょう。

気候変動と生物多様性の課題は表裏一体です。機会とリスクのバランスを取りながら経営層がストーリーを語れるようにすることが重要です。

有識者鼎談全文はこちらへ

[https://www.skyperfectjsat.space/sustainability/materiality/dialogue2023\\_002](https://www.skyperfectjsat.space/sustainability/materiality/dialogue2023_002)



三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社フェロー(サステナビリティ) 東京大学教養学部客員教授 吉高 まり氏

環境

TCFD提言に基づく情報開示

「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下「TCFD」といいます)は、G20金融安定理事会(FSB)によって、2015年に設立されました。

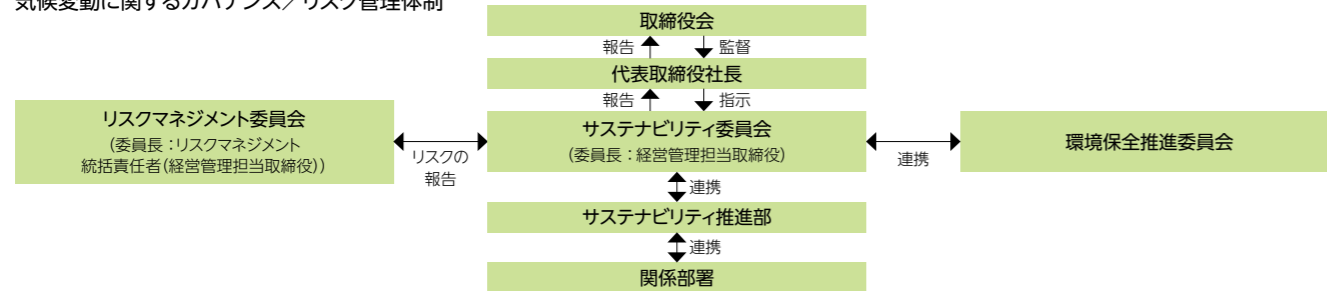
2015年のパリ協定で定められた「地球の平均気温を産業革命前の+2℃に抑える」ことを目指している中で、投資家が適切な投資判断が出来るよう、企業に気候関連財務情報開示を促

ガバナンス

当社グループは、気候関連のリスクおよび機会について、サステナビリティ委員会の事務局であるサステナビリティ推進部を中心に、社内関連部署が連携してリスクおよび機会の洗い出し、ならびに評価等の詳細な検討を行っており、その検討結果につきましては、経営管理担当取締役が委員長を務めるサステナビリティ委員会に報告され、同委員会において議論しています。重要事項については、サステナビリティ委員会から取締役会へ諮り、取締役による議論を経て承認を行います。

同委員会で議論された内容は、委員長である経営管理担当取締役により定期的に取締役会にて問題提起・報告がなされ、取締役会による監督が適切に図られる体制を取っています。

気候変動に関するガバナンス/リスク管理体制



戦略

当社グループは気候変動による世界的な平均気温の4℃上昇が社会におよぼす影響は甚大であると認識し、気温上昇を1.5/2℃未満に抑制することを目指す動きに対して貢献していくことが重要であると考えています。1.5/2℃未満目標への対応力

すことを目的としています。

当社は、2017年6月に公表された、TCFDの最終報告書「気候関連財務情報開示タスクフォースによる提言」に従い、気候変動がおよぼす事業への影響についてシナリオ分析に基づいたリスクと機会を評価し、影響の重要性を認識し経営施策に反映することによって戦略のレジリエンスを強化すると共に、ステークホルダーとの信頼関係強化につなげ、適切な情報開示に努めてまいります。

また、特定したリスクについては、取締役会で取締役の中から任命されたリスクマネジメント統括責任者(経営管理担当取締役)を委員長とするリスクマネジメント委員会へも報告され、議論しています。リスクマネジメント委員会は、気候関連リスクを含む、グループ全体のリスクを管理しています。

なお、当社グループは気候変動のリスクおよび機会の一部を重要課題(マテリアリティ)テーマとして定めており、その推進に当たっては、サステナビリティ委員会と、当社グループの環境に関する全社の取り組みを推進する環境保全推進委員会が連携を取っています。

を強化すべく、気候関連のリスク・機会がもたらす事業への影響を把握し、戦略の策定を進めるため、2021年度より当社グループを対象にTCFDが提言する気候変動のシナリオ分析と気候関連リスク・機会の選定、財務インパクトの評価を実施しています。

1.5 /2℃未満と4℃シナリオにおける気候関連リスク・機会

当社グループではシナリオ分析を2023年3月~5月に見直して、リスク・機会項目、世界観、時間軸の定義、移行計画および開示の高度化を図りました。リスクについては事業や財務への影響は限定的であります。抽出した各機会はチャンスとみな

し、事業戦略に気候変動観点を取り入れていくことを検討しています。

1.5/2℃未満と4℃シナリオにおける気候関連リスク・機会評価結果はWEBサイトのサステナビリティページを参照ください。

当社グループのTCFD提言に基づく情報開示の詳細は、こちらをご覧ください。



リスク管理

当社では、当社グループにおける気候関連リスクおよび機会を洗い出し評価するために、サステナビリティ委員会の事務局であるサステナビリティ推進部を中心に、社内関連部署が連携してシナリオ分析等を行い、気候関連リスクおよび機会を識別・評価しています。さらに、リスクおよび機会におけるそれぞれの項目に対して対応策を検討しています。検討されたリスクおよび機会の重要度評価につきましては、サステナビリティ委員会に報告され、議論しています。重要事項については、サステ

ナビリティ委員会から取締役会へ諮り、取締役による議論を経て承認を行います。

また、特定したリスクについては、取締役会で取締役の中から任命されたリスクマネジメント統括責任者(経営管理担当取締役)を委員長とするリスクマネジメント委員会へも報告され、議論しています。リスクマネジメント委員会は気候関連リスクを含む、グループ全体のリスクを管理しています。

指標と目標

(a) 気候変動に関する指標と目標

指標	目標
GHG排出量 (Scope1,2)	短期目標：前年比70%削減 当社および国内連結子会社
再生可能エネルギー使用比率	2030年 100% 当社および国内連結子会社

(b) GHG排出量(推移の表) (単位：t-CO<sub>2</sub>)

主要な事業会社	指標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
スカパーJSAT(株) 単体	Scope1	10	8	10	13
	Scope2	12,672	11,415	10,218	5,535
	合計	12,682	11,423	10,228	5,548
当社および国内連結子会社	Scope1	—	—	—	51
	Scope2	—	—	—	5,720
	合計	—	—	—	5,771

[参考] GHG排出量は、地球温暖化対策推進法(温対法)および、エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)に基づく報告書を提出するため、環境省が公表している係数を利用して算出したScope1、およびScope2を開示しています。

(c) 実質再生可能エネルギー使用比率

指標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
当社および国内連結子会社 実質再生可能エネルギー使用比率	—	—	約30%	93%

※各年度における3月31日時点での数値

詳細URL : <https://www.skyperfectjsat.space/sustainability/esg/tcfd>



● 社会・人財

## 経営戦略の実現に向けた人財戦略

当社グループは、社会と会社の持続的な成長を実現するために、人的資本が非常に重要であると考えています。経営戦略「変革による価値の創出」実現に向け、2023年4月に“変革の原動力となる人と組織の活性化”を人財戦略と定めました。中核事業会社であるスカパーJSAT(株)では新人事制度をスタートさせ、会社と社員との新しい関係性の構築に舵を切りました。宇宙事業、メディア事業ともに無形サービスを中心に扱うビジネスだからこそ、価値の源泉である人材を「人財」として位置づけ、制度や働く環境の人事施策を進めています。



スカパーJSAT(株)  
経営管理部門  
人事部長  
三上 武典

### 人事部長メッセージ

新人事制度の目的は、一人ひとりが強い意志を持って行動し、スピードとアクションで会社を変える「人の変革」を推進することです。この目的を達成するために、スカパーJSAT(株)では「社員が各分野のエキスパートとして自律的にキャリアを描くこと」「会社は自ら成長を獲得した社員を最大限事業に活かすこと」の両輪によって、人的側面から企業価値を高めます。

上記目的を具現化するために、私たち人事部が重要視しているバリューは以下の3つです。

1. 社員の自律的なキャリア形成をサポートし、成長の機会を均等に提供すること
2. 年齢や性別に関係なく、変革の起動力となる人財を見出し、積極的にポストやジョブアサインに登用すること
3. スキルとタスクを可視化し適所・適材で人財を再配置すること

変革を実現するためには、失敗を恐れずにチャレンジすることが不可欠です。そのため、私たちは自身と会社の成長に向けて、粘り強くかつスピード感を持って行動することを重視しています。上記の人財マネジメントを通じて、成長とチャレンジを楽しむエキスパート同士がお互いを支え合い、共に成果を創り上げる企業風土を目指しています。

● 変革の原動力となる人と組織の活性化

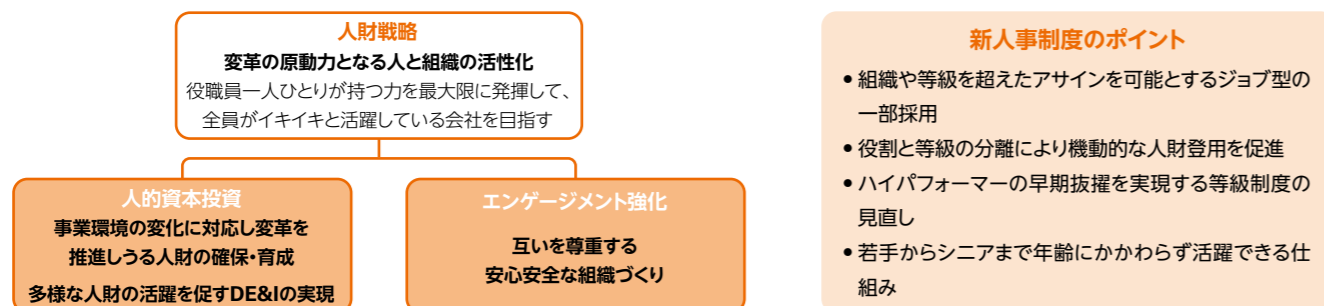
役職員一人ひとりが持つ力を最大限に発揮して、全員がイキイキと活躍している会社となるため、人的資本投資とエンゲージメント強化の2つの側面から取り組みを進めてまいります。

スカパーJSAT(株)における人的資本投資では、「事業環境の変化に対応し変革を推進しうる人財の確保・育成」と「多様な人財の活躍を促すDE&Iの実現」を重要課題とし、社員一人ひとりのスキルとタスクに応じた成長機会を設け、タレントマネジメントや最適な人財配置につなげていくことを目標としています。その一環として人事制度の改訂も行いました。

また、エンゲージメント強化では、「互いを尊重する安心安全な組織づくり」を重要課題とし、長期・短期の計画や施策を策定、実行していきます。

また、エンゲージメント強化では、「互いを尊重する安心安全な組織づくり」を重要課題とし、長期・短期の計画や施策を策定、実行していきます。

### グループ人財戦略に基づくスカパーJSAT(株)の取り組み方針



有識者コメント

## 人的資本の強化と人権の尊重の両面から 社会の要請に応えることが求められる

経営戦略の4つの方向性の1つに「人的資本強化」を掲げ、人的資本経営に取り組んでいるのは先駆的です。

外部環境が変わる中でも、必要な人財を採用して育成し、人事制度を改革して社員の役割を設定し、コンピテンシーを高める人財戦略に本格的に取り組み始めたのは業界でも先頭を走られています。今後の応用として、社員のタグ付けされたスキルやコンピテンシーの管理、生成AIを活用し、今後の戦略にそった人財のデータベース化も考えられます。人的資本こそが成長の柱だという企業の戦略が明確化され、今後のさらなる成長に期待しています。

また、マテリアリティを見直して「人権の尊重」を新たに加え、2023年度の重点活動に「人権の尊重の推進」を設定されることも素晴らしいと思います。ISO30414においても人権は尊重されることが明記され開示項目になっていますし、日本において男女賃金格差開示がスタートしましたがこれも人権尊重が趣旨にあります。この分野に引き続き先駆的に取り組み、さらなる改革と開示のプロセスを回し、日本企業のお手本となられることを、楽しみにしています。



Institution for a Global Society株式会社  
代表取締役社長  
一橋大学大学院特任教授  
人的資本理論の実証化研究会 共同座長  
福原 正太氏

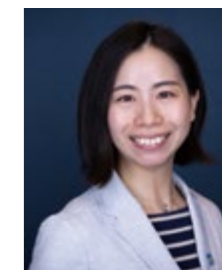
有識者鼎談全文はこちら  
[https://www.skyperfectjsat.space/sustainability/materiality/dialogue2023\\_003](https://www.skyperfectjsat.space/sustainability/materiality/dialogue2023_003)

2021年5月入社以降、これまでのキャリアで培ってきたスキル・経験を活かして、M&A・アライアンス業務、事業開発業務に携わっています。2022年4月に新領域事業部が設置され、同部に配属となった以降は、web3やXR等新しいデジタル技術の活用や、メディア業界にとどまらず幅広い業界の方々との日々のディスカッション・連携を重視し、顧客を感動させるサービスやビジネスとは何か、追求を続けています。PoCの実施含む事業開発、有力事業者やベンチャー企業とのM&A・アライアンスの実施、アカデミアや民間事業者を集めた技術研究や勉強会のリード等、角度の異なるアプローチを並走させていく中で、社外の友好関係の幅・厚みが徐々に増しており、「わらしべ長者」のように、手元にあるモノを徐々に発展させていくプロセスをメンバー一同楽しんでいきます。組織やメディア業界を超えたつながりを大事に、新しい価値やサービスを見出し、メディア・エンタメに残るビジネスを提供していきたいです。



メディア事業部門メディア事業本部新領域事業部  
M&A・事業開発担当ディレクター  
上垣 健吾

2015年に入社し、経理・財務・経営企画を経験し、途中1年間の産休育休も取得しました。会社の縁の下での力持ちとしてコーポレート部門で経営企画、事業サポートすることに意義を感じつつ、このまま事業の現場を知らないままでよいのだろうかと思っていた矢先に、現在の出向先であるJSAT International Inc.への全社公募があり、海外勤務のチャンスをつかむことができました。渡米後は、拠点のある米国首都ワシントンD.C.を中心に、全米のさまざまな場所に足を運び、成長著しい宇宙業界での情報収集や新規投資、パートナーシップ拡大に取り組むなど、異動前は考えられなかった新たな経験をしています。思うようにいかず落ち込むことも多いですが、上司には今までにない新たな視点が入り、よりよい組織になったという声を頂けました。家族帯同で駐在しているということに周囲から驚かれることも多く、この経験が後輩たちにとって新たなロールモデルとなるようにさまざまな業務に挑戦していきたいと思っています。



宇宙事業部門  
グローバル事業本部  
JSAT International Inc.出向  
松本 梨花

● 社会・人財

経営戦略の実現に向けた人財戦略

重要課題テーマ	重要課題 (マテリアリティ)	長期 長期目標(2030年にありたい姿)
多様な人財の活躍	人財開発	役員一人ひとりが最大限に力を発揮して、全員が活躍している会社を目指す
	ダイバーシティ&インクルージョン	
	従業員の健康増進、安心安全な職場づくり	
地域・コミュニティの発展	次世代教育・地域共生等の社会貢献	自社のインフラを活用した社会貢献を通じ、Space for your Smileを実現する

短期達成目標	KPI	短期 2022年度実績
エンゲージメント指標の前年からの改善	エンゲージメント指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントサーベイを実施 肯定的回答率2022年度66%(2021年度64%) ※スカパーJSAT(株)</li> <li>人財開発・育成/働き方やキャリア形成を目的とした研修を実施</li> <li>DXスキル底上げを狙い、DXビジネス検定受験と学習コンテンツ利用の公募を実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍の積極的な推進のため、働きやすい環境整備、内発的動機付けのための研修、社員の意識変容を進める</li> <li>多様な働き方に関する情報発信や理解浸透のためのコミュニケーション活性化を行う</li> </ul>	女性管理職比率	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の活躍促進に関する状況が優良な企業として「えるぼし」認定を取得(2022年11月)</li> <li>多様性推進を目的とした情報発信を実施</li> <li>人事関連データ詳細は以下リンクにて掲載(2023年7月更新) <a href="https://www.skyperfectjsat.space/sustainability/esg/social/">https://www.skyperfectjsat.space/sustainability/esg/social/</a></li> </ul>
2022年度に法定健診受診率の100%を目指す	法定健診受診率	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年度の法定健診受診率は98.9%</li> <li>2022年度のストレスチェック実施率は93.7%(2021年度は86.7%)</li> <li>※いずれもスカパーJSAT(株)</li> <li>労働実態の把握と適正化に向けた取り組みを実施</li> <li>各種健康増進施策の実施</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>社会貢献プログラムの実施事例を毎年開示する</li> <li>東南アジア教育支援、宇宙に関する出張授業、Satellite Crayon Projectの展開等に加え、当社にふさわしい地域コミュニティの発展に寄与する社会貢献活動を、新たに企画し推進する</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■Satellite Crayon Project [公式WEBサイトはこちら] <a href="https://satellite-crayon.skyperfectjsat.space/">https://satellite-crayon.skyperfectjsat.space/</a></li> <li>・「海のクレヨン」を展開中。グッドデザイン賞、レッドドットデザイン賞、文房具総選挙2022大賞受賞。2022年9月に売上の一部をキリバス共和国へ寄付</li> <li>・児童向けワークショップ等複数開催</li> <li>・2023年3月に第2弾「山のクレヨン」販売開始</li> <li>■東南アジア支援PJ</li> <li>・ブンデスリーガジャパンツアー企業ブースにて、活動内容に関する展示を行うとともにSNSチャリティーを実施(1アクションにつき50円としてスカパーJSAT校にスポーツ用品を寄付)</li> </ul>
スカパー東京メディアセンターでの災害時の地域貢献体制を整備しBCP手順に組み込む		スカパー東京メディアセンター(東京都江東区)および横浜衛星管制センター(神奈川県横浜市)における災害時の近隣住民の避難受け入れガイドラインを策定のうえ、適用を開始。また、スカパーJSAT(株)のBCP関連文書への組み込みを実施

当社グループのサステナビリティ詳細は、こちらをご覧ください



価値創造ストーリー

価値創造の実践

価値創造を支えるガバナンス

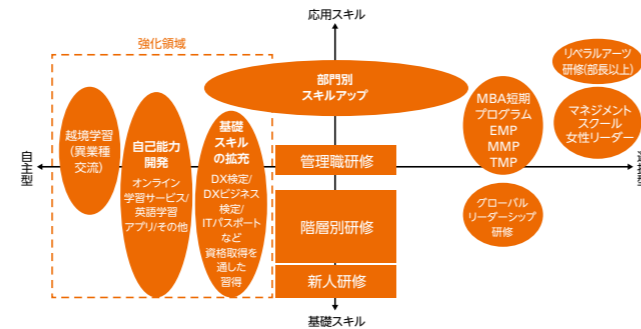
資料・データセクション

● 多様な人財の活躍 事業環境の変化に対応し変革を推進しうる人財の確保・育成

スカパーJSAT(株)は人財戦略として、変革の起動となる人財の「採用・育成」と、個のパフォーマンス最大化および生産性向上につながる「配置・抜擢」に注力しています。

「採用・育成」では、コア領域の強化に向けて即戦力を確保するための中途採用の拡充、キャリアディベロップメントの機会や、自己啓発支援制度を通じた持続的な能力開発と自律的なキャリア形成、変革を推進するリーダーシップの醸成、個の力を引き出すマネジメント力の強化等に努めています。特に、研修プログラムは自主性を重んじるスタイルにシフトしています。「配置・抜擢」では、スキルとタスクの可視化と事業ポートフォリオとの連動、中核人財となるハイパフォーマーの早期抜擢、タレントマネジメントの強化(人財プール)、部門人事の権限と責任の拡張等に取り組んでいます。

研修プログラムの位置づけ



※キャリア形成支援のための研修プログラム体系等の情報はWEBページに掲載しています。

<https://www.skyperfectjsat.space/sustainability/esg/social/>

● 多様な人財の活躍 多様な人財の活躍を促すDE&Iの実現

当社グループは、性別や年齢、国籍等の外的な違いや価値観等の内面的な違いに関わらず、個々の社員の能力を公正に評価、処遇しています。多様性のある環境を実現することがイノベーションの創出にもつながると考えています。

特に、子育てや介護をしている社員も仕事と家庭を両立し持てる力を十分に発揮できるよう、在宅勤務やテレワークによる柔軟な働き方を定着させているほか、育児セミナーの開催やベビーシッター利用料補助などの施策も拡充してきました。スカパーJSAT(株)では女性社員の育児休業復帰率は5年以上100%を維

持し、男性社員の育児休業取得率は50%を超えました。

こうした中、2022年11月に、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」3ツ星を取得しました。「採用」「就業継続」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目すべての基準を満たした3段階目(最高位)の認定となります。

その他にも、シニア世代の活躍を促す等級体系・報酬体系の見直し、社員のLGBTQ+への理解促進などにも取り組んでいます。



● 多様な人財の活躍 互いを尊重する安心安全な組織づくり

当社グループは、安心安全な組織には、互いを尊重し、心理的安全性のある環境が必要であると考えています。スカパーJSAT(株)では働きやすい環境整備として、完全フレックス制度や居住地制限の緩和、テレワーク用リモートアクセス環境の構築、本社フリーアドレス化、心理的安全性に関する全社員研修などを実施しています。また、互いを尊重するための情報発信やコミュニケーション活性化にも注力しています。上司と部下による1on1コミュニケーションを

通じた信頼関係の構築、マネジメント層における組織運営力の向上、360°フィードバックの実施、組織診断(スマイルサーベイ)に基づく組織単位の改善活動などに取り組んでいます。

さらに、労働安全衛生管理体制の確立、人事部・産業保健(産業医・保健師)による健康維持活動の推進、労働状況の実態把握と改善、全社員のストレスチェックの毎年実施、従業員一人ひとりの健康リテラシー向上施策の実施などにより健康経営を実践しています。

● 地域・コミュニティの発展 東南アジア教育支援プロジェクト

～ブンデスリーガジャパンツアー2022でSNS寄付企画を実施～

2013年に、衛星回線などのリソースを使って、東南アジアの子供たちの教育環境を向上させる「東南アジア教育支援プロジェクト」を発足して以来、さまざまな活動を行っています。その一環として、日本ユネスコ協会連盟の「世界寺子屋運動」に賛同し、学校建設にも協力しており、2021年にはカンボジアに「スカパーJSATスクール」を開校しました。

カンボジアでは、サッカーがとても人気のあるスポーツとなっていますが、ほとんどの子どもはボールやシューズを持っていません。そこでスカパーJAST(株)は、

パートナーであるドイツ・ブンデスリーガの協力も得て、サッカー用品や文具等を寄贈しています。

2022年度、2023年度は、ブンデスリーガジャパンツアーの試合当日、自社ブース内に当プロジェクトの活動を紹介するパネルを展示し、SNSと連動して「いいね」の数×50円を寄付するという企画を実施しました。サッカーを通じて子どもたちが心身ともに健全に成長してほしいと考え、引き続きサポートしていきます。



[スカパー!公式Noteでの紹介はこちら] [https://note.com/sptv\\_note/n/n6db61118471f](https://note.com/sptv_note/n/n6db61118471f)