

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) ^{※1}	女性	148	151	155
	男性	500	516	513
	計	648	667	668
平均年齢(歳) ^{※1}	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) ^{※1}	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・育休後の復職率(%)		100.0	100.0	100.0
離職率(%) ^{※2}	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(%) ^{※3}		2.4	2.6	2.5
女性管理職数(人) ^{※4}		28	26	30
女性管理職比率(%) ^{※5}		9.7	8.9	10.2
年次有給休暇取得率(%) ^{※6}		72.2	67.7	46.7
月間平均残業時間 ^{※7}		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



設している社内マッサージルーム「Healing Space」では社員の利用料からなる収益金を日本点字図書館に寄付しました。

労働実態の適切な把握

安全衛生委員会では、長時間労働の推移や産業医による面接指導の実施件数等の報告を受け、テレワーク環境下での就業上の問題点など、喫緊の課題を議論しています。

多様な働き方を実現

スカパーJSATでは、内閣府提唱の「働き方改革実現会議」を受け、社員一人ひとりの生産性向上を重要なテーマとして掲げ、これを実現する手段として柔軟なワークスタイルを整備してきました。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う緊急事態宣言発令に先んじて、BCP(事業継続計画)に基づく業務の運用体制の見直しを行い、原則、全役職員を対象とする在宅勤務を実施しました。その結果、働き方の多様化・改善への取り組みが評価され、総務省が公表する令和2年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。ウィズコロナの新しい生活様式が広まりつつある今も、居住地制限の撤廃など人事制度の見直しを継続的にを行い、時間や場所にとらわれない多様な働き方と生産性向上を推進しています。

また、次世代育成支援対策推進法に基づいて策定した一般事業主行動計画に取り組んでいます。男性社員の育児休業推進や子どもがいる全役職員を対象としたキャリア研修などが評価され、2013年に初めて東京労働局から「くるみん」の認定をいただき、以降継続して認定をいただいています。

さらには、2016年4月施行の女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定しています。2017年の育児・介護休業法改正後、育児休業規程や介護休業規程を改定して、社員が子育てや介護をしながら仕事と家庭を両立しつつ、持てる

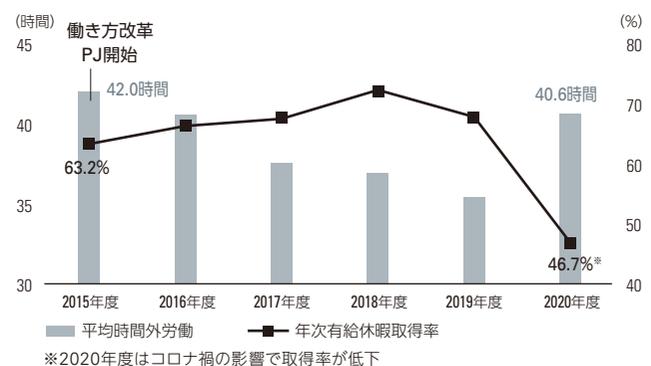
力を十分に発揮できるような環境整備を進めており、育児休業からの復職率は100%を維持しています。復職後の社員が時間的制約等乗り越え働きやすい環境を整えるため、育児短時間勤務、ベビーシッター利用料の補助などの施策も拡充しました。2020年は子育て中の社員を部下に持つ管理職向けに、育児休業中や、育児と仕事を両立させている部下への関わりや支援方法を理解する研修も実施しています。



一方で、業務改革の一環としてRPA化や会議資料のペーパーレス化を推進するとともに、有給休暇奨励日を設定し、ワークライフバランスの充実を図っています。



平均時間外労働及び年次有給休暇取得率の推移



「次世代育成支援対策推進法」「女性活躍推進法」に基づく当社の行動計画

計画期間	目標	内容
2020/4/1～ 2025/3/31	(1) 在宅勤務やテレワークの利用を現在の42%から80%に上げて、柔軟な働き方を定着させる (2) 産休・育休からの復職率100%を維持する (3) 女性のキャリア形成を支援する教育訓練を、計画期間内に3回以上実施する	(1) 在宅勤務やテレワークをしやすい環境と仕組みを整備し、提供する (2) 育休復職者に対してキャリアコンサルタントによるキャリア面談を実施する (3) 経営層、管理職を対象とした、ダイバーシティ、キャリア形成支援教育を実施する