

# 働き方改革アクションプラン

会社名	ソニー株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	---------	------	-----------

## ①長時間労働の是正（KPI）

- ・深夜帯勤務を対前年比 20%削減する
- ・ノー残業デー実施率 70%以上を維持する

## ①長時間労働の是正（行動計画）

### ○「定時退社日(ノー残業デー)」実施の再徹底

1980年代より実施している、定時退社日(ノー残業デー)による早帰りを今一度奨励。週1回は定時退社日（原則として水曜日）を設定し、実施。

### ○「深夜帯勤務(22時以降の勤務)」削減の再徹底

2007年より行っている、深夜帯勤務の削減に向けた取り組みを再徹底。やむをえない場合を除いて、21:45のチャイムを合図に業務を終了し、22:00までに退社。

### ○「フリーコミュニケーションタイム」の設定

統括職が決まった時間に自席にいる時間が分かることで、業務計画を立てやすくするため、統括職は、1週間に1回、就業時間内に1時間（原則、毎週同じ曜日・時間）、自席にいる時間を設定し、部下に周知。

### ○「平日22時～翌朝7時および休日における上司から部下へのメール/電話」の原則禁止

上司が部下に、平日22時～翌朝7時および休日にメール/電話することで、深夜帯勤務の継続や休日勤務に繋がる可能性があり、睡眠時間の減少や健康障害等を引き起こすこともあるため、緊急時など止むを得ない場合を除き、上司から部下に対する平日22時～翌朝7時および休日のメール/電話を原則禁止。

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	ソニー株式会社	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	---------	-------------	-----------

## ②年休の取得促進（KPI）

- ・本年度の年間の年休取得日数 5 日未満をゼロにする
- ・年間平均の年休取得 15 日以上を維持する

## ②年休の取得促進（行動計画）

### ○年休の計画的取得（フレックスホリデー）の促進

業務とのバランスを考慮しながら全社員が休める環境をつくるために、フレックスホリデーの設定/取得を推奨。

フレックスホリデーとは、年次有給休暇の 10 日間分を計画的に設定し取得する制度。1990 年に導入され、社員が休暇ニーズと業務スケジュールとの調整を図り、個人別に長期の休暇を取得することを推奨。

設定にあたっては連続取得を推奨しており、2 週間の連休が可能。分割使用する場合でも、5 日ごとの連続取得を推奨。

### ◆取得例：山の日、夏季休日とあわせた長期休暇

所属部署の繁忙期やバケーションシーズンとずらした休暇で海外旅行

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	ソニー株式会社	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	---------	-------------	-----------

## ③柔軟な働き方の促進（KPI）

- ・本年度のフレキシブルワーク（テレワーク）を利用する社員の割合を前年比で 50%増にする
- ・育児休職後の復職率 95%以上、男性の育児休業取得者 45%以上を維持する

## ③柔軟な働き方の促進（行動計画）

### ○フレキシブルワーク（テレワーク）制度の拡充

従来、職場単位で認めていたテレワークを全社員対象に拡大し、「フレキシブルワーク」制度として 2018 年度に刷新。働く時間や場所をより柔軟にすることを目的として、利用可能回数についても、終日利用：月 10 回まで、時間単位利用：原則制限なし、として拡充。

### ○テレワーク・デイズの推奨

“東京オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とした働き方改革の国民運動”として、2017 年に引き続き、7月23日(月)～7月27日(金)の間において、「テレワーク・デイズ」を実施。

### ○各種ワークショップ・セミナー・研修の実施、継続

仕事と子育て・介護の両立の実践の参考となる情報交換会などのイベント（「育休前セミナー」、  
「Working Fathers' Meeting」、  
「イクボス&働くママ Meeting」、  
「ちちおや育休説明会」、  
「介護セミナー」等）を、今後も行い、社員の仕事と家庭の両立実現を支援。