

エドワーズライフサイエンス、65歳まで完全に同一の就業条件に ダイバーシティ&インクルージョンを推進

エドワーズライフサイエンス株式会社（東京都新宿区、代表取締役会長：ケイミン・ワング、以下エドワーズ）は7月1日より退職金制度を見直し、確定拠出年金制度を導入しました。それに伴い、退職金の拠出基準が、これまでは60歳以降大きく下がっていたところを、65歳の定年まで他の年齢と同一の基準に改訂しました。これにより、報酬・福利厚生全般について全ての年齢階層の正社員で差異のない、公平な制度を実現しました。

この取り組みは、エドワーズが進めるダイバーシティ&インクルージョンにも関連し、多様な人材が集い、協同することで、共に「革新的な医療技術を通じて、患者さんの人生に変革を起こす」という企業としての使命達成を目指します。

日本企業の8割が定年を60歳¹と定める中、エドワーズは2002年の日本法人設立当初から定年を65歳とし、役職定年や一定の年齢での一律給与ダウンといった事なく、定年まで同一の賃金制度、同一の就業条件での勤務制度を導入していました。しかし退職金制度に関してのみ、退職金計算の基礎となるポイントの付与率が、満60歳に到達した翌月以降は役割や給与に関係なく、限定的な一律の給付額にダウンする仕組みでした。この理由は、かつて国の年金支給開始年齢が原則60歳であり、それに準じていたためです。しかし、後に国の年金支給開始年齢が引き上げられたことはもとより、そもそも従業員を人種や国籍、性別、年齢、文化や価値観といったあらゆる観点から差別しない、というエドワーズの企業姿勢に反する制度だとして、改善が急がれていました。

エドワーズはこのほかにも、政府の「働き方改革」に呼応した、社員の働きやすさといった視点も取り入れながら、ダイバーシティ&インクルージョンに関連した取り組みを進めています。

エドワーズのダイバーシティ&インクルージョンに関連した取り組み事例

制度：

- 65歳の定年時まで、年齢を理由とした役職等の停止や給与減額等のない、同一の賃金規定・退職金規定で、年齢に関係なく社員が活躍できる環境を整備（退職金規定は2018年7月から、それ以外は設立当初から）
- 在宅勤務制度の導入（2018年1月）で、社員それぞれの異なるニーズやライフスタイル、ライフステージに寄り添う環境を整備

活動：

- 会社として成長し、使命を果たしていくための「アスピレーション」5項目を定め、うち1項目を「互いを認め尊重する文化を醸成し、すべての社員が成長し成功する」というダイバーシティ&インクルージョンに関するものとした。アスピレーションはカードにして全社員に配布しているほか、事あるごとに引用して周知
- 米国本社役員クラスのメンバー来日時に、社員が誰でも自由に参加できるトークショーやレセプションを開催、リーダーシップやダイバーシティ、ワークライフ・オプティマイゼーション（仕事や生活全体の最適化）について話し合うイベントを実施、内容をイントラネットで全社員に公開
- 産休・育休制度はもちろん、介護休暇などの休暇制度全般の周知を管理職トレーニングなどで実施し、必要が生じたらいつでも人事に相談するように説明。働きながらの介護など、個々の社員のニーズを可能な限り実現できるような柔軟なサポートがあることを周知

¹ 「平成29年就労条件総合調査 結果の概況」厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/17/index.html#list07> アクセシビリティ 2018年7月9日

エドワーズ代表取締役会長で、米国本社コーポレートバイスプレジデント 日本・アジアパシフィック担当のケイミン・ワングは、「多様な人材がもたらす様々な視点や物事への取り組み方、そしてそれらの違いを互いに認め、尊重し合い、協同することで生まれる力が、エドワーズには必要不可欠です。それこそが、エドワーズが革新的な医療技術で、患者さんの人生に変革をもたらす、という使命を果たすために必要な原動力となります。」と話しています。

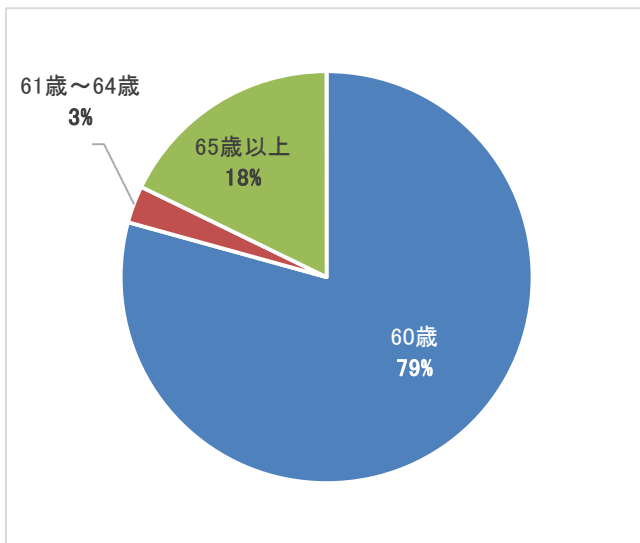
エドワーズはこれからも人種や国籍、性別、年齢、文化や価値観といった社員それぞれの多様な個性を互いに尊重し合い、また異なるライフステージにおいて、すべての社員が快適に働ける環境を整えていくことで、ひとりひとりが最大限の力を発揮し、患者さんの健康に貢献する企業として成長を続けられるよう、取り組んでまいります。

【参考資料 日本における退職制度の傾向】

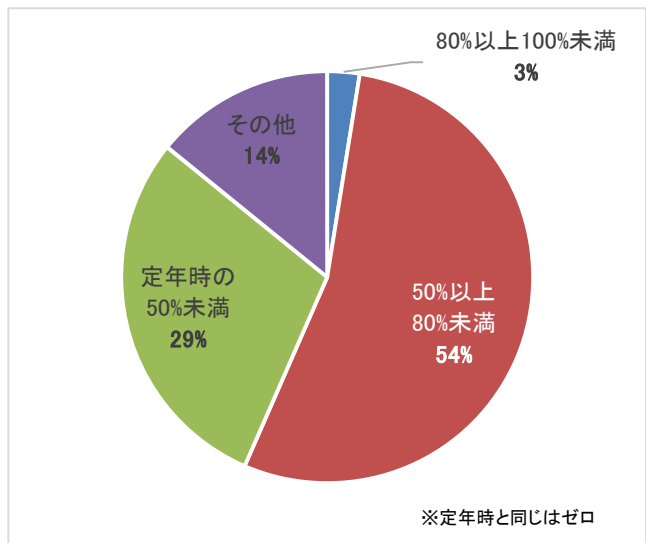
厚生労働省他の調査によると、日本では 60 歳で定年後に一度退職してから再雇用、という形がとられることが多く、その際に 8 割弱の企業は、所定労働時間が定年退職時と同じでありながら、基本給の時給単価が定年時と同じ企業はゼロ、であるなど、年齢の高い社員の雇用条件は厳しい企業が多い、という状況がうかがえます。

- 一律定年制を定めている企業——全体の 95.5%²。うち 60 歳と定める企業が 79%²(グラフ参照)
- 定年後の継続雇用制度で、再雇用制度を採用している企業——全体の 99.5%³
- 上記再雇用制度を採用している企業のうち、所定労働時間が定年退職時と同じ企業——76.6%⁴
- 上記再雇用制度を採用している企業のうち、基本給の時給単価が定年時と同じ企業——0%⁵(グラフ参照)

一律定年制における定年年齢の状況⁶



再雇用制度を採用している企業の、基本給時給単価⁷



^{2,6} 「平成 29 年就労条件総合調査 結果の概況」厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/17/index.html#list07> アクセス日 2018 年 7 月 9 日

^{3,5,7} 「平成 29 年賃金事情等総合調査(確報)」中央労働委員会 <http://www.mhlw.go.jp/churoi/chousei/chingin/17/index3.html> アクセス日 2018 年 7 月 9 日

エドワーズライフサイエンスについて(<https://www.edwards.com/jp/>)

カリフォルニア州アーバインに拠点を置くエドワーズライフサイエンスは、構造的な心疾患とクリティカルケアモニタリングに関する患者さんのためのイノベーションをリードする企業です。臨床医と共に医療のアンメットニーズを充たし、患者さんの健康に貢献することを目指しています。

【報道関係者からのお問い合わせ先】 エドワーズライフサイエンス株式会社 広報室 緒方 令奈
 電話: 03-6894-0640 e-mail: pr_jp@edwards.com