

エドワーズライフサイエンス、2019年も社員の多様な働き方を実現へ 社員のさまざまな価値観・ニーズに対応し、高いパフォーマンスを引き出す環境づくりを促進

心臓弁膜症や血行動態モニタリングを中心とした医療技術を提供するメーカーの日本法人、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2018年、社員の多様な働き方を実現するための取り組みを実施しました。これらを基盤に2019年も、社員がより快適に働ける環境を整備することで、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ることを目指します。

多様化する社員の価値観とニーズを尊重し、柔軟に対応するための、2018年の取り組み

- **短期傷病休暇制度を「パーソナルケア休暇制度」として改訂、より幅広い理由での取得が可能に**
 - これまでは、社員本人の私傷病（業務に起因しない傷病）のみを理由に取得が認められていた短期傷病休暇制度を改め、社員本人のみならず、家族のサポートを理由に取得できる制度に改訂。
 - 社員の判断で、自分自身の傷病や子供の看病、親の通院付き添いなど、自由に組み合わせて取得可能になった（正社員は年間10日間支給）。
- **「イチゴ100%！～休めるチームには福来たる～」活動で有給取得を推進**
 - 有給を昨年よりも1日多く、そして全社員年間5日以上取得達成を目指し、キャンペーンを実施。
 - キャンペーンの名称を社員から募り、全社員による投票でネーミングを決定。これによって有給取得に対してポジティブな印象を醸成し、また休暇を取ってリフレッシュすることの重要性を周知。
 - 2018年の有給取得率は、全国平均の51.1%*を大幅に上回る67%であった。エドワーズは2017年から有給の積極取得を推進しており、政府目標である2020年までに70%の達成に向けて引き続き取り組む。*厚生労働省平成30年就業条件総合調査の概況 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf> アクセス日2019年1月31日
- **在宅勤務制度をさらに改善し、より柔軟に活用できる制度に**
 - 2018年1月の制度導入当初は在宅勤務時には利用できなかったフレックスタイムを、上長の許可を得ることで利用可とし、より柔軟な運用を実現できるよう改訂。
 - ◇ 2018年に在宅勤務制度という枠組みが整い、定着したことで、特別な事情が個々の社員で発生した場合にも、それぞれに合わせた対応が各部署で取りやすくなった。
 - ◇ 具体的には、家族のインフルエンザ罹患時に外出を避けるため在宅で勤務ができたり、午前中に在宅勤務をして午後は子供の行事で有給休暇を取得する、といった活用事例があった。

今年4月には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」が順次施行されます。これにより、各企業における、社員が健康的に勤務できる環境の整備に向けた取り組みは、今後ますます加速すると考えられます。

エドワーズでは2019年も引き続き、社員の有給取得のさらなる推進をはじめ、社員からのフィードバックを参考に各種既存制度の見直しや改善などを進めていく予定です。そしてエドワーズの信条である、『循環器疾患と戦う人々へ、革新的な治療手段を提供することに全力を尽くす』に基づき、患者さんが健やかな日常を取り戻す一助となるために、社員自身もベストな状態で、安心して生き生きと業務に取り組める環境づくりを推進してまいります。

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