2018-01-08

**陳如月**

**善用制度**

 許多公司正在加快其「工作改革」的步伐。隨著各種制度的充實，育嬰、看護等更多元化的情況下，員工工作變得更加容易。儘管制度完善，但是據說由於有很多公司的員工不了解情況，所以善用該制度的員工人數不多。

 例如，許多沒有懷孕經驗的員工不知道育兒支援制度。此外，即使是有懷孕經驗的人會充分利用的案例似乎也沒有那麼多。

 請思考如何充分善用公司的制度。

**開拓自己的人生**

有許多藥品公司採用遠距工作制度，也有一周五天遠距工作的情況。MR拜訪客戶從住家直接往返已是司空見慣的事，內勤和外勤職務都可視需要到辦公室工作的形態已經確立了。近年來，有比這種遠距辦公更彈性的，如果符合條件，甚至有每天一個小時的遠距工作就被視為上班的案例。

 在不一定需要到辦公室的時代，個人和主管必須改變思維。特別是對主管來說，要努力接受部屬不在自己附近是理所當然的事情。主管的角色是掌握部屬的處境，並為他們整備容易工作的環境。

 短時間勤務制度是有助於遠距工作的彈性工作方式的制度，例如，可以將一天的工作時間從8小時縮短到5小時。人生中會遭遇各種各樣的事情（生活事件），當不得不投入更多的精力在生活中而不是工作上的時候，成為員工不必辭掉工作而可以平衡工作與生活的制度。

 在日本，很多藥品公司也允許MR職務的短時間工作，而一些有幼兒的女性MR即使下午5點收工，達成銷售目標的也很多。由於育嬰、看護或是疾病等難以繼續工作，考慮辭職的時候，請思考看看是否可以利用這個制度來克服困難。

 在工作地點方面，受到成本削減的衝擊，工作調動的機會減少了，如果無法轉調到想要的工作地點，何不果斷地活用該制度呢?

 在出生地等期望的地方工作會增加動力，與家人共同生活也可以幫助穩定身心，保持健康。為了更容易地做人生規劃，活用制度開拓自己的人生，這個選擇是值得考慮的。

 當然，男性也可以利用育嬰/看護休假制度，但是在工作場所，男性的育嬰/看護休假並不多見。其中，育嬰假期短，是一個相對容易利用的制度。也是為了後進，如果有機會就積極爭取，培養男性也容易利用這個制度的工作環境吧。

 至於副業兼職方面，在事先獲得公司的許可，或是不妨礙到公司的工作，或是不給公司造成麻煩的前提下，有越來越多的公司允許。副業是擴大生活和職涯廣度的寶貴經驗，也會成為轉職和退休後工作的實驗。建議在日常業務和專業技能的基礎上，積極嘗試副業。

 好不容易有了好的制度，遺憾的是不會善用，或是有的組織和管理人員還沒有制定。我們應該如何面對這個制度呢？

 首先，從了解工作單位的制度開始。閱讀就業規則和人事單位的聯繫表單等，自己努力獲取資訊。找到利用過各制度的同事並聽取實際情況也是很有用的。如果有任何問題，請從內部網路收集資訊開始。如果有什麼不明白的地方，不要猶豫，請聆聽不同人的意見，收集訊息。

**諮詢，不要放棄**

 制度利用的關鍵是「直線經理 」。根據他們的判斷和行動，制度的利用程度有很大差異。不僅是我們自己，主管也可能不知道所有的制度，但是制度的使用很多都是由主管的判斷決定的。換句話說，在某些情況下，根據主管的解釋是「A先生OK」而「B先生NG」。可以毫不誇張地說，自己是否能充分利用該制度取決於主管的理解。

 如果申請利用制度，但主管不批准的話，請諮詢間接主管並尋求幫助，自己發聲吧。如果是工會會員，可以諮詢工會，或者在某些情況下諮詢人事部門。隨著因看護離職或因病退職成為嚴重的社會問題，工作方式對自己的生活和人生有很大的影響。說出「我的主管不允許我」，不要輕易放棄或忍耐。

 ※　　　※　　　※

 年紀大的管理職的判斷被揶揄是「過時」。「我不喜歡不在同一個辦公室的人」對遠距工作制度反彈，或者對因為生活事件而感到困擾的員工說「無論多辛苦都要忍耐，最後終會成功。」，不贊成善用這個制度等，根據舊的價值觀做過時判斷的情況。

 我們現在需要改變對工作方式的想法。如能換位思考，在規劃利用制度之前，和主管充分討論，讓主管做好人力調配。在未來的時代，我們的目標就是要促進彼此之間的相互合作，使每個個體的產出最大化。那麼，就可以進一步提高組織的成果。

–End–