

いまさら聞けないビジネスマナー

御社と弊社、どちらを
使えばいいの？

現代礼法研究所代表兼マナーデザイナー

岩下宜子
(六四二字)

もちろん、自分の会社のことを言うときは「弊社」です。相手の会社のことは「御社」です。今は、これらの言葉を使う人が多いのですが、もともとは書き言葉でした。声を出してみると硬く聞こえませんか。話し言葉では、「私どもの会社では」「私も○○(会社名)では」などと言いました。御社も話し言葉だと「○○(会社名)さんでは」「○○(会社名)さまでは」でした。

大勢の人が使うようになると言葉もそれが正しくない場合もあるので、いけないとはいえませんが、少し硬い表現に聞こえるのは私だけでしょうか。

また、このような言葉づかいも気になります。「そちらの椅子におかけになって、お待ちしてください」とか「段差があります、ご注意ください」は「お(ご)くする」は

profile

いわしたのりこ 現代礼法研究所代表兼マナーデザイナー。特定非営利活動法人(NPO)マナー教育サポート協会理事長。ほかにNPOりすシステム理事。公益財団法人日本電信電話ユーザ協会もしもし検定専門委員。近著「監修に『マナーのすべてがわかる便利手帳』(ナツメ社)、『50代からの冠婚葬祭さちとマナー』(主婦の友社)などほか多数。

謙讓表現ですからお客さまなどには、使えない言葉です。「お(ご)くください」という尊敬語といつしよに使っていることに問題があるのです。「そちらの椅子におかけになってお待ちください」「段差があります。ご注意ください」といのように「して」とればよいのです。

それから二重敬語も多く使われています。「お客さまがお待ちになられています」「お客さまがおっしゃられています」「お客さまがお越しになりました」というようになります。「お越しになる」という「お(ご)くなる」という尊敬語に、また尊敬表現の「れる・られる」を使っているのです。一つの言葉には一つの敬語がルールです。皆さまの敬語の使い方、いかがでしょうか？

「介護離職防止宣言」を

一般社団法人介護離職防止対策

促進機構(KABS)代表理事

和氣美枝
(八六〇字)

さまざまな企業に「働く」と「介護」のコンサルティングをしています。決まって言われる言葉が、何から取り組んだらいいのか分かりません。どこまで支援をしたらいいのか分かりません。というものです。

まず、介護離職防止については目的が「リスクマネジメント」です。つまり、従業員が介護を事由に会社を辞めていったとしても将来的に会社の経営が左右されることがないと見込まれる、または、とくに「介護離職防止」に特化しなくても、別の切り口で対策を施しているから問題ない、ということであればわざわざ「介護離職防止対策」に取り組む必要はないでしょう。ただし、おおむねの会社にとっては前例がないために、先のような見込みを出すことは難しいのではないのでしょうか。

さて、介護離職防止対策の第一歩は、なんとといっても「経営者による介護離職防止宣言」です。経営者がしっかりと「家族介護が始まって安心して働けるように支援します」と宣言することが大事です。「こんなこといいの？」と思われがちですが、前例のない現在

profile

わきみえ 二〇一三年から「働く介護者おひと様介護ミートینگ」を主宰、二〇一四年七月にはワーク&ケアバランス研究所を、二〇一六年一月に一般社団法人介護離職防止対策促進機構を立ち上げ、「働く」と「介護」両立の啓発活動を展開している。

は、こうしたいいねい積み上げが必要な時期です。宣言をポスターにして社員玄関やエレベーターホール、トイレや社員食堂などに貼ることをお勧めします。もし、ポスターにするのであれば、「介護が気になったら地域包括支援センターへ」というひと言もぜひ添えてください。中には「そうはいっても、現場や同僚はいい顔をしないのでは？」などと言う、ちよつとひねくれた従業員がいるかもしれません。そうした懸念があれば、介護離職防止セミナーなどを開催し、その場で経営者や人事担当の役員に「介護離職防止宣言」をしてもらいましょう。「もし、そうはいつでも、と考えている社員がいたらそれは違います。会社は真剣に皆さんに介護離職をしてほしくないと思っています。だから、このようなセミナーを開催しているのです。今、皆さんがここに参加している意味をしっかり考えてください」と問いかけることも必要ではないでしょうか。

会社の方針を目に見える形、耳に聞こえる形でいいねいに伝えることが大事です。

介護と仕事、両立のポイント