

## 経営 VOL.83

## 今年の「採用」を成功させる秘訣 ②

前号では、採用活動の第一段階である『求人』について記載させて頂きましたが、ご参考にして頂けたでしょうか。

レポートを読んで、早速、募集要項を見直すミーティングを開いたというクリニクさんから、『今まで「求人」についてスタッフに相談したことなどなかったが、やってみたところ「自分の知らなかった当院の良さ」や「現場では何に困っていて、どういう人に来て欲しいのか」等、本当に色々な話が聞けただけでなく、求人媒体やHP業者に出す原稿作成や、写真撮影などもスタッフがやってくれることになりました』という嬉しい報告がありました。やはり、相談されることによって『**職場自己重要感**』が出たのでしょうか。本当に素晴らしいお話です。

ただ、この時に先生から「① 応募書類は先に郵送してもらう方が良いか(書類選考は必要か)?」・「② 応募書類は何が必要か?」というご質問を頂きました。この先生は「人は会ってみたいと分からないし、働いてもらわないと分からない」が持論なので…。しかし、この先生に限らず、よくある質問ですので、今号はこれに答える形で進めさせて頂きます。

### 【① 書類選考は必要か?】

この先生の持論を覆すようで恐縮ですが、結論から申し上げますと**書類選考は「必要」**です。もちろん、「会ってみたいと分からない」のは確かですが、そもそも、その応募者が今回の**応募資格を満たしているのか**(年齢・資格・キャリア等)を確認しなければ面接に来てもらっても無駄になってしまいますので、書類選考の1つ目の意味は「**今回の応募資格を満たしているのかどうか確認する**」、ということです。

次に、昔から『**書は人なり**』・『**字は体なり**』と言われるように、文字には人柄・姿勢が出るものです。人によって上手・下手はあるものの、応募書類は最初の自己紹介資料ですので、真剣であれば面接の前に落とされたいよう、見る側の印象も考えて細心の注意を払って作成するものです。よって、乱雑な文字・空欄が目立つ(自分の希望だけは書いている)等、丁寧に仕上げていない人は、もし採用したとしても、**雑な仕事ぶりであったり、細部まで気が回らないためミスをしたり、自分の都合を押し付けたり…等々、想像に難くないと判断出来ます**。これが、書類選考の2つ目の意味です。

但し、応募者が少ない場合、このような人でも仕方なく面接しなければいけないこともあるかと存じますが…。時々、書類の印象とは全く違う場合もあります(礼儀正しく、明るく人柄が良く…)。もちろん、院長が気に入った場合は採用して頂いて良いのですが、**応募書類を見て持った印象は忘れず、表面的な良さに流されることなく、「こういう書類を作る人である」と意識し、注意深く接するように心掛けて下さい**。

(「面接」・「採用」については、次号にて詳細をお話します)

また、最近、手書きではなくPCで作成された履歴書も多く、その判断に迷うという話もよく耳にしますが、履歴書のフォーマットに収まるように入力するのも多少のスキルが必要です。そもそもPCで作成すること自体、**手間を掛けている表れ**ですので、基本的に信用しても良いと思われます。また、出来栄にもよりますが**事務スキルの判断材料**にもなります。

### 【② 応募書類は何が必要か?】

次に、応募書類についてですが、面接前に『**応募者のことを少しでも多く知りたい**』・『**応募者の能力を見たい**』・『**選考を効率化したい**』という採用側の事情から「履歴書」だけでなく「**職務経歴書**」も求める企業が増え、最近では当然のようになっていきます。また、これ以外にも応募者の価値観を知るために一定のテーマで「**作文**」を課す企業も増えています。

確かに、事前に少しでも多くの情報を収集するのは悪いことではありませんが、院長先生も忙しいので複数の書類を何通も見る時間も判断する基準もありませんし、応募者からしてもハードルが高過ぎると応募する気が失せてしまうようです。それでは、一体どうすれば良いのでしょうか。

結論から申し上げますと、**必要な応募書類は「履歴書」だけで良い**と考えられます。なぜなら、先述の通り、履歴書である程度は振るいに掛けることが出来ますし、「**職務経歴書**」とは履歴書にある「**職歴**」の詳細であり、もし、職歴に興味があれば面接で聞けば良いだけの話ですので、あえて提出してもらう必要がないのです。また、作文も応募者の価値観を知る上では有効ですが、文章の上手・下手もありますし、必要なら面接で聞けば良いので「不要」なのです。

### 【意外と「人となり」が表れる『書類送信状』】

以上から、応募者には事前に履歴書だけ送ってもらい、選考すれば良いということなのですが…。正直なところ、きちりと書いている履歴書は少なく、むしろ、どれを見ても大差ないことの方が多いかも知れません。そのような場合、履歴書を送付する際に、必ず付いているであろう「**書類送信状**」も判断材料として活用することが出来ます。

もちろん、送信状もなしに履歴書だけ送りつけてくる人は「非常識」ですので「論外」ですが、手書きであれPC作成であれ、履歴書を見ても採用側へ**本当に「宜しく願います」という気持ちがあるかどうか意外と現れる**ものです。

仮に、インターネット等で調べた定型的な文言であっても、採用側に「**失礼が無いように**」という**気持ちの表れ**ですので、「書類送信状」も判断材料の1つとなり得るのです。

いかがでしたでしょうか。次回は先述の通り「**面接**」・「**採用**」についてお話しさせて頂きます。それまでにご相談等がある場合は、お気軽にお問い合わせ下さい。