

## 経営 VOL.84

## 今年の「採用」を成功させる秘訣 ③

当レポートでは年初より「採用」をテーマに、前々号では「求人方法」、前号では「応募書類」について記載しましたが、ここまで実践された会員の先生方も多く、その結果「応募が増えた」という声も頂きました。ありがとうございます。

さて、今号では、いよいよ「採用」活動の中で最も重要な「面接」についてお話しします。ご存知の通り、求めている人材かどうかを面接だけで見極めるのは決して容易なことではありません。これまで、面接で「いい人だ」と思い採用したものの、働き始めると期待外れだった…、という経験をされた先生方も多くおられるのではないのでしょうか。このような「面接時」と「実際の働き」とのギャップを少しでも減らし求める人材を採用するためにどうすれば良いかを考えていきたいと思えます。

### 【面接では誰しも好印象を持ってもらいたい！】

書店には面接のマニュアル本が多数並んでおり、面接の受け方や自己PR・志望動機の詳細例等が紹介されています。面接を受ける方は「**良い印象を与えたい**」と考えており、中にはマニュアルに載っている文言を丸暗記するような方も実際にいらっしゃいます。また、自身の経験を美化して話をすることや、他人の事例をあたかも自身の事例のように話す方もいらっしゃいます。それらに惑わされてしまうと冒頭のように面接の時は良かったのに…、ということになりかねません。

### 【面接で必ず聞くこと ①：前職の退職理由】

まず、面接の印象が良く『ウチに必要な人材だ！』と思っただとしても、少し落ち着いて「**前職の退職理由**」を必ず聞いて下さい。と申しますのは、前職を批判する方は、ここでも同じことをする可能性が高く、最悪の場合、他のスタッフにも悪影響を及ぼしてしまうことも考えられるからです。

また、退職理由が「引越し」や「結婚」など、個々の事情であれば仕方ありませんが、**待遇（給与）や「休日」などを理由に退職している方は**、同じく、待遇に不満を抱く可能性が高いと考えられます（よほど劣悪な環境であれば仕方ありませんが…、そこは話を聞いて判断して下さい）。

前号でもお伝えした通り、応募が少ないため、本来、**書類選考で落とすべき方でも面接しなければいけないケース**もあり、焦る気持ちから『背に腹は代えられない。経験さえあればどんな人でも構わない…』と、前職の退職理由がどうであれ採用してしまう先生もおられますが、将来的なトラブルの種を抱え込むこととなり、やがて既存スタッフにも影響するかも知れません。そうなっては余計に大変なことになりますので必ず、「**退職理由の質問**」は聞くようにして下さい。

### 【面接で必ず聞くこと ②：これまでやってきたこと】

最低限のポイントを押さえた次は、その方が働き始めたらどのような働き方をするのかを確認します。もちろん、実際のところは本当に働いてもらわないと分からないのですが、「**当院で何が出来るか？**」という不確かな意気込みを聞くよりも、「**これまでやってきたこと**」を聞く方が**確実**で、この質問に答えられない人は、これまで何も考えずに働いてきたと言えます。

尚、具体的な質問は以下の通りです。

- ① 自分なりに頑張ったことは何ですか？
- ② そのために、どのような工夫をしましたか？
- ③ その結果、**医院**、そして**あなたは**どうなりましたか？

そして、この質問の回答によって、下記のスキルが備わっているかどうか、ある程度は判断することが出来ます。

- ① の質問 → 「**気付き**」・「**問題意識**」など
- ② の質問 → 「**創意工夫**」・「**課題解決力**」など
- ③ の質問 → 「**医院貢献度**」・「**自己成長力**」など

その他、応募者の「**目線**」や「**態度**」、また、「返して来る質問内容」にもチェックポイントはありますが、そこまで意識して頂く必要はなく、最低限、今号でご紹介した『**面接で必ず聞くこと①②**』を**実践**して頂ければ宜しいかと存じます。

### 【忘れてはいけません！応募者も選んでいるのです！】

面接が終わると、今度は「採用するかどうか」を決めるのですが、どうするか悩んでいる最中に『**辞退**』の連絡があって振り出しに戻る…、こんな経験はございませんでしょうか（笑）。

そうです。忘れてはいけないのは、**応募者も複数の面接に行っており、彼女たちは「選ぶ立場」だということ**、応募してくれた＝選ばれた訳でも何でもなく、単に、**応募者の選択肢に入った**だけということです。

『面接のポイント』と聞くと、つい、「選ぶ側が押さえるべきポイント」と思ってしまうがちで、『面接で人を見極めるポイント』を押さえようと思いがちですが…、実は、『**面接に来た応募者に選んでもらうポイント**』、つまり、募集要項やHPでは分からない**先生の人物像（身だしなみ・お話の内容等）や、実際の医院の雰囲気**に細心の注意を払うことの方が大切なのです（いくら優秀な応募者が来たとしても、当人が『**ここでは働きたくない**』と思ってしまうたら、それで採用活動は水の泡です…）。

そうならないためのポイントは、次号以降にお話しします。