

面接での注意点

経営理念に共感する “育つ人材”を採用すべき 院長との相性のよさも重視



経験よりも素直さや協調性

開業を検討されている勤務医の方々は、面接を受けた経験はあっても、面接を実施する側に回った経験はあまりないと思われる。面接は時間が限られているうえ、事前情報も履歴書だけのことが多いので、良い人材を選び抜くのは決して容易なことではない。

では、面接で失敗しないためには、どんな点に注意すればいいのだろうか。本誌7月号で良い人材選びのための5つのポイントを挙げたが、面接では、そのうちの4つのポイントに留意すれば大きな失敗はないと考えている。ここで改めて詳説したい。

①自院の経営理念に共感をもつ人材であること

これまで繰り返し述べてきたが、理念は経営を行ううえで最も核となる大変重要なものである。その理念に共感をもってほかのスタッフと一丸になれなければ、質の高いサービ

スは提供できない。そのためには「柔軟性」や「協調性」があるかどうかのポイントになる。

②「人材は育てるもの」との認識が必要

優秀すぎる人材は賞味期限が短い傾向がある。たとえば、一流企業の最前線で活躍してきた人が診療所に入職しても長く居つかなかった例をいくつか見てきた。即戦力よりも“育つ人材”かどうかということを重視したほうが、中長期的な視点に立つと得策になることが多い。したがって、たとえ経験の少ない人であっても「素直さ」「向上心」「協調性」が高い人であれば、前向きに採用を検討すべきである。

③経験よりも、これから何をしたいのかを重視

特に退職理由はできるだけ詳しく確認する必要がある。そこから採用後のその人のイメージが読み取れる。いくら診療所での勤務経験が豊富で

も退職理由で院長批判を展開するような人は、その矛先をいつか自分に向ける可能性があるものと認識しておいたほうがいい。前向きな退職理由であるかどうか、新しい職場で何ができるのか、何をしてみたいのかを語れる人材を選択したい。

④院長との相性のよさは必須

相性を見抜くためには自分の性格を分析しておくことが必要だ。失敗事例を挙げると、自分に不足している部分を補完してもらおうと、自分と対極にある性格の人を採用したばかりに、お互いにそりが合わず、反院長の急先鋒と化してしまったスタッフがいた。診療所はあくまで院長が中心であり、院長の意思で動かせるスタッフや、その思いに賛同してくれる人材を揃えることが肝要だ。

面接は奥が深い。当社をはじめ、院長を対象に面接をテーマにした勉強会などに参加して、できるだけ多くのノウハウを入手しておくことをおすすめする。

植村智之

うえむら・ともゆき ● 株式会社日本医業総研東京本社シニアマネジャー。過去300件の医院開業を成功に導いた同社の創業メンバー。自身も50件以上の開業に関与し、そのすべてが軌道に乗っている。スタッフのモチベーションアップ研修、労務トラブル解決対策などに定評がある