

人材を確保するため 採用面接時の対策を強化

中西 亮氏

医療法人社団直恵会事務長



なかにし・りょう●新卒で精神科病院に入職。12年間精神保健福祉士として現場業務に携わり、グループリーダーも経験。その後、1年半、医療・福祉系専門学校の専任教員として教壇に立つ。地域医療の実践がしたいという思いで教員を退職し、現在のクリニック事務長に就任。診療所事務長会では理事を務める

と思うことが多々ありました。

そこで、常勤雇用の専門職採用については人材紹介会社へ切り替えました。しかし、今度は高い紹介料がネックとなります。通常、採用者年収の20～30%、あるいは50万～100万円といった紹介料を請求されます。そのため、面接前に紹介会社と交渉し、2.5～5%の紹介料の引き下げに応じてもらいました。

それでも人材紹介会社を活用するメリットは、年齢、性別、人柄などをある程度指定できるので、入職後のミスマッチが低減できることです。何か問題やトラブルが発生すれば、紹介元に問い合わせたり採用の見直しを検討してもらうこともできます。経費はかかりますが、定着率は高いと感じます。紹介会社以外にも、大学や専門学校、専門職団体にも新卒採用の募集をかけています。中途採用との併用で幅広い年齢層の採用につなげたいというのが、その狙いです。

こうして応募があった人材の面接時、当法人にマッチする人材かを見極めるため、これまでも質問や面接方法について試行錯誤を繰

り返してきました。現在は、応募者には簡単な質問シートを事前に記入してもらい、面接に臨んでいます。シートの内容は、シフト希望や心療内科・精神科へのイメージなどで、当法人の正職員に必要な基本姿勢の有無を確認しています。

また、応募書類の角が折れていないか、写真に傷や汚れがないか、書き方は丁寧かなども、念入りにチェックしています。対面の面接ではわからない人柄が、こうした細かい部分に表れることもあるからです。同じように、面接時の服装も、就職への意気込みが感じられるので、スーツ以外のラフな服装は減点しています。

そして、実際の面接時は、「たとえば、患者様からこんな質問を受けたとき、あなたならどう答えますか」など具体的なケースを例にした質問で、想定外のハプニングが発生しても冷静に、臨機応変に対応できそうかなどを見ています。特に専門職は「専門スキルを磨きたい、活かしたい」という意欲は強いですが、資格や技術、知識があっても、提供する患者さんがいなければ意味がありません。

当法人が求めるのは資格そのものではなく、患者様に通っていただきやすい診療所をつくっていただける人材です。それを理解してもらえるかどうか、重視しています。

一般社団法人診療所事務長会

<https://cl-manager.com/>

2016年1月発足の診療所事務長の会。診療所事務長や院長などが集まり月1回の勉強会を開催しているほか、日々の仕事についても互いに助け合っている

開業から8年経ち、幸いにも、業務の拡大にともなう運営の安定化のため、人員拡充の機会が何度かありました。心療内科・精神科を標榜しているので、職種としては主に看護師、心理師、精神保健福祉士、医療事務などが必要です。

スタッフ採用では、通常は所在地管轄のハローワークや、「タウンワーク」「Indeed」などの無料求人サイトを利用しています。開業時や移転時の医療事務募集に関しては無料掲載でもある程度の応募が見込めました。ただ、看護師や心理師などの専門職は、こうした求人方法だと、募集年齢より高かったり男女の応募に偏りがあったり、そもそも応募数が少なかったりと、条件を満たす人材の採用は難しい