

採用シート 〈採用面接用〉

～面接で確認すること～

1. 適正、性格、考え方
2. 成長意欲、向上心
3. 退職リスク

1. 適正、性格、考え方を見極める質問

- ①自分自身の強みは何ですか？その強みを当院でどう生かせると思いますか？
- ②これまでの仕事でどんな仕事が好きでしたか？
- ③どちらかが正解ということはありません。あなたは個人プレーヤー向きですか？
チームプレーヤー向きですか？
- ④プロの最下位とアマチュアのNO.1どちらを目指しますか？
- ⑤それはなぜですか？具体的には？
- ⑥当院は〇〇が理念ですが共感することはできますか？

2. 成長意欲、向上心を見極め質問

- ①当院でどのような人間性を磨いていきたいですか？
- ②3年後、あなたは当社で何番になっていると思いますか？
- ③これまでの経験で、自分が成長したと実感したことは何ですか？
- ④将来設計があれば教えて下さい。
- ⑤当社に入社して5年後、10年後どのようなポジションで
どのような業務をしていると思いますか？
- ⑥あなたにとって仕事を言うことは、人生の中でどのような位置づけですか？

3. 退職リスクを見極める質問

- ①当院に入社することで実現したいことはありますか？
- ②今までのアルバイトや仕事はどのくらい続けました？
- ③月に〇時間ぐらい残業がありますが、大丈夫ですか？
- ④転勤の可能性がありますか、大丈夫ですか？
- ⑤趣味はありますか？休日はどう過ごしていることが多いですか？
- ⑥何か不明な点や疑問点はありますか？

採用面接の前に準備しておくこと

①将来的にどのような人材が欲しいのか決めておく

- ・ 院長クラス
- ・ 副院長クラス
- ・ 中堅スタッフクラス
- ・ 新人スタッフクラス

それぞれに求める仕事内容は異なってきます。

理想のスタッフ像を明確にしておくことで

私達が質問した際の入社希望者の答えを照らし合わせて

不向きか、不向きでないか判断をしていきます。

理想のスタッフ像チェック項目

- ①性別
- ②年齢
- ③資格
- ④実務経験
- ⑤前職での役職
- ⑥性格
- ⑦考え方
- ⑧成長意欲・向上心
- ⑨話し方
- ⑩身なり
- ⑪雰囲気
- ⑫その他

その時々で欲しい人材のチェック項目を増やしても構いません。

男性、女性が欲しいのか？

年齢はどのぐらいの人が欲しいのか？

資格や実務経験、前職での役職

性格はどんな人が欲しいのか？引っ張れる人？温厚な人など。

仕事に対する考え方や成長意欲

話し方や身なり、雰囲気はどんな人が好ましいのか。

しっかりと言葉化して面接に取り組んで下さい。

②最後にフィーリングを大事にして下さい。

いくら項目に当てはまったと言っても採用するあなたが
チームに合わないと思ったら高確率で合いません。
その際は即決断せずにチームで話し合しましょう。

③社員が3ヵ月で辞めた場合

求人広告費・活動費30万円

使用期間3ヵ月20万×3ヵ月=60万円

教育に費やした人件費2000円×200時間×3ヵ月×0.3=36万円

合計126万円の損失額が出ます。

もちろん教育に費やした時間の生産性は落ちる為
これ以上の損失額が予想されます。

採用は、苦しい状況でも絶対に
どうでもいい人は採用してはいけません。

チームとなる人は最高の人材であることは絶対です。

求めなければ最高の人材は来ません。
その為に私達も理想のスタッフ像を明確にし
日々精進していきましょう。

以上

株式会社セラピストプラネット
はびねす鍼灸整骨院
代表取締役 小樋 将太郎