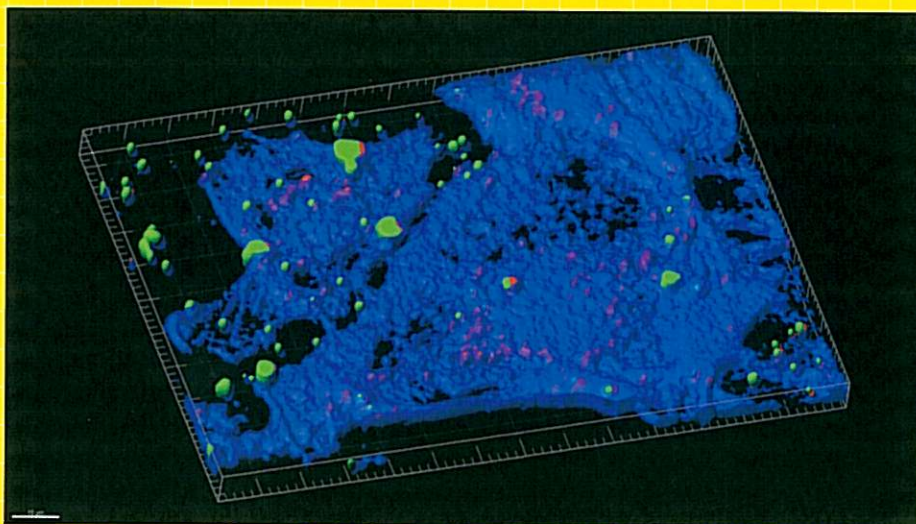


# 日本歯科評論 12

THE NIPPON DENTAL REVIEW

December 2011 No.830 Vol.71(12)



東京歯科大学 微生物学講座 石原和幸先生  
<私の研究室から>本文9頁

〈 特別企画 〉

## その診断は正しいか——若手臨床家の取り組みから

坪田有史・李 昌弘・瀬戸泰介・牧 宏佳・小林友貴

## 骨粗鬆症治療薬の最近の動向について

大谷啓一・青木和広

## 開業医におけるビスフォスフォネート製剤服用患者への対応

齋藤善広・本多孝史・中村直史



# スタッフ採用の面接でする質問は、 これ1つで十分！

なかほら えつ お  
中原 悦夫

医療法人社団協立歯科 クリニック デュボワ  
〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-1-1 帝国ホテルプラザ4階



何年か前に瀬戸内海の島で、小学校・中学校・高校をともに過ごした幼馴染4人と、30年ぶりに盃を交わす機会があった。最初はお互いに現在のポジションを探り合うが、酒も進むと思い出話に酔いしれ出す。懐かしい面子や恩師の消息話は尽きない。やがて女子の話題になると、お互い30年前の心の葛藤が見え隠れし始め、そのうち告白大会になっていく。30年後に知る真実は、もはや小説のようなものである。

無邪気に笑えるのは、やはり小学生時代の話題だろう。次から次へと走馬灯のように思い出が頭をよぎり、それを口に出さずにはいられず、爆笑の嵐は収まることなく延々と続いた。

## 小学生時代の個性は 実にわかりやすい

小学生時代には、いつの時代もガキ大将がいるものだ。当時は、今で言う自閉症の子供も知的障害児も、

一緒のクラスでともに学んだ。彼らがからかわれて、いじめに遭っている時などには、ガキ大将が先頭を切ってくればよかったものだ。親分肌の気質はその頃から備わっていたのだろう。リーダーとしての教育を受けたわけではなく、どちらかというと、サルの子にいる“ボス猿”のような本能的なものである。

また、朝から晩までしゃべりまくる、大人も子供も先輩後輩も関係なく、会う人会う人と同じ説明をママに繰り返す、小学生の頃から存在感の備わっていた少年。あるいは、目立つことはあまりなく、何をされても言い返すこともなく、いつも優しい姿勢を崩さず、しかし一方で、みんなが驚くようなチャレンジに立ち向かう変貌ぶりを見せることもあったおとなしい少年など、小学生時代を回想すると、驚くほどみんな個性的で、すでにはっきりとした特徴が備わっていたことに気付かされる。

しかし、大人になるにつれ、その個性を控えめにするよう仕向けられる傾向の強い日本人。ましてや就職の面接に“個性”をありのままにぶちまけてしまえば、目的など達成し得るはずのない日本社会である。面接を行う側も、一度や二度の面接でその人物の個性を見抜くのは容易なことではない。

## 面接しているはずが、 面接されていた現実

応募をしてきたので、“当院での就職を望んで面接に来たのだろう”と勝手に思い込み、いろいろと面談した後、他の面接者との選考を終えてようやく採用を決定し、本人にその旨を通達したところ、「今回は、あいにく他の歯科医院に決まりましたので……」と、ばっさり断られてしまった経験はないだろうか？ 一般的にはこの思い込み間違いはないはずだが、歯科界においては違いがあるようだ。やはり、もっとしつ



かりとしたマッチングを行う必要がある。

歯科医師臨床研修制度がスタートしてから“マッチング”という言葉が歯科界にも定着してきたが、従来から歯科界の就職面接はこの形態に近いのが実情であった。もっとも、歯科医師数も歯科医院数も多すぎる今日、歯科医師の就職先は選り取り見取りであり、歯科医院側も同じく“選ぶ権利”を持っている。本来、しっかりとした面接こそが悔いのないマッチングの場なのだ。

それに対して歯科衛生士は、実質的に不足している事に加え、予防やヘルスプロモーションへの国民の関心が高まり、今後は社会的ニーズも確実に増えることが予想されるため、完全に応募者有利の世界である。つまり需給バランスの交代は、定員割れとなった歯科大学と受験者との関係と同様、歯科衛生士側が面接の場において、就職先として歯科医院を品定めできる状況を作っている。

そういう中で、昨今の低迷した日本経済下では、一般職あるいは総合職と共通する歯科医院の受付や秘書の採用に関して言うと、完全に募集する側、つまり歯科医院が有利な状況になっている。一度の募集で200人近い応募者を面接しなければならないという話や、卒業後の就職先を歯科医院にする六大学出身者が含まれるといった話も飛び交い、学力やスキルの高度化も期待できるようになってきている。

\*

このように、リクルートの状況は時代とともに変化していくのが当然であるが、その人に本来備わっている個性を職に就くために変えることは容易ではなく、むしろ無理に近いことのように思える。特に面接試験においては目先のスキルや経験に重きが置かれやすいが、長い目で見た時、個性を尊重した人事のほうが組織にとってもスタッフにとってもストレスは軽減され、真の能力を発揮

しやすいのではないだろうか。

4人の幼馴染との小宴は、小学生時代と現在のポジションが誰一人として変わっていないことを気付かせてくれた。かつてのガキ大将は、某IT企業の部長として未だにガキ大将ぶりを発揮している。朝から晩までぺちゃくちゃしゃべりながらみんなの興味を惹いていたマメ少年は、某生命保険会社のトップセールスマンとなり、今でも朝から晩までプレゼンテーションをマメにこなしている。そして一歩控えめなチャレンジャーは、ひそかに新しい人生にチャレンジし、その変貌ぶりでみんなを驚かせていたらしい。しかし、彼はこの小宴の1年後、新しい外資系の職場のストレスにより急逝。最後まで同級生を驚かせた。

\*

この日を境に、私は従業員採用時の面接でこの質問しなくなりになった。

「あなたの小学生時代のポジションを、詳しく聞かせてください！」