

卒業生特集**実感！ 就職活動****募集する人****応募する人****それぞれの思い**

卒業まであとわずか。学生の皆さんは就職はもう決まりましたか？2月号では卒業生特集として、就職活動を取り上げました。募集する側と応募する側が採用についてどのように考え、何を望んでいるのか、またお互い有意義な出会いにするためには何が大切なのか、といったことを求人募集する先生方には座談会で、応募する側からは就職体験記で語ってもらいました。

座談会**私たちはこう考えて求人募集しています！****■ 求人側が語る採用のポイント ■**

出席者

中村 聡氏（温故療院院長）

宮崎敬介氏（ウェルネス広小路治療院院長）

三浦真人氏（千里堂治療院院長）

司会 編集部



司会 まず自己紹介を兼ねて、自分の治療院のことを簡単にお話してください。

中村 中村聡と言います。ちょうど今年で開業して18年になります。最初は病院勤務でした。その後開業したわけですが、しばらくは昼間病院、夜鍼灸院の二足わらじでした。治療院は床

屋だった物件を中古で購入し、夜の7時から11時ぐらいまで1人で始めました。1年ほどでパートの鍼灸師に来てもらえるようになり、2人で昼間も開きました。現在では正社員の鍼灸師が12人います。鍼灸治療は本治法を基本に弱刺激です。そのほかに居宅支援事業所にケアマ

ネジャー8人、訪問介護事業所にヘルパー20人、総勢45人です。また2006年2月から介護予防に対応したプール・ジムを備えた健康増進施設を開設します。

宮崎 宮崎敬介と申します。年齢は45歳です。1987年の10月に、文京区湯島にウェルネス広小路治療院という治療院を開設しました。僕も開業してちょうど今年で18年が過ぎました。1999年に横浜西口に分院を開設しました。

湯島の治療院は湯島天神のすぐ近くの雑居ビルの2階です。部屋の広さは25坪で、従業員の数が現在湯島のほうは4人、横浜のほうは2人でやっています。6人のうち、はき師が2人、あとはあはき師が4人です。平均年齢は29.5歳です。

治療は手技と鍼灸を併用しながら全身治療を基本として身体の重心のバランスを調整し、自律神経の機能回復に結び付けていこうという治療を行っています。

三浦 東京都調布市で千里堂治療院を開業して今年で4年目になります。駅から徒歩1分の商店街内にあります。東京都はり灸マッサージ師会に所属しています。一昨年『経絡リンパセラピー』という健康法の本を出版しました。女性向けに書いた影響もあり、若い女性の来院が多いのが特徴です。鍼を中心にマッサージや温熱も加えた全身の総合治療を行っています。マッサージだけという人も約半分おられます。手技を大切にしており、経絡治療ではありません。

スタッフは鍼灸師5人に学生アルバイト3人。それから、裏方としてホームページ作成などの仕事に従事している者が1人います。

年中無休ですが、朝から晩まで通して働くような負担を避け、時差勤務で週休2日制を原則にしています。治療家側が健康でゆとりのある生活をすることを目指しています。



中村 聡 (なかむら さとし)氏

1956年、東京都生まれ。78年、看護師の資格取得。82年、湯河原衛生学園卒業。鍼灸あん摩マッサージ指圧師。間中病院東洋医学科に勤務。88年、浜松市に温故療院を開業。94年、静岡県鍼灸師会理事保険部長。98年、日本鍼灸師会保険部幹事、現在、(有)マザーナーシングケア、温故療院代表取締役、(社)日本鍼灸師会理事、同会保険局健保推進部長

● 履歴書のどこを見る?!

司会 求人募集と言え、まず履歴書です。スタッフ募集の際に履歴書は付き物ですが、雇用する側では履歴書のどこに重点を置いて見ますか。「何だ、こりゃ!」みたいなひどい書き方の例とか、逆に「うまいもんだな!」という良い例など、事例を挙げてお話ください。

中村 私が特に意識するのは、今までどういう仕事をしてきたかという職歴です。これはいくつ治療院を回ってきたのかということではなくて、むしろ他職種をどれだけやってきたかということに着目しています。その理由は、やはりいろんなところで上司や部下、お客様に鍛えられてきた方というのは味のある人間になっている人が多い。実際、私たちの施設を手伝ってくれている職員を見ていてそのように感じます。たくさんの治療院を先生と呼ばれながら回ってきた方より全然大きなウエイトを置いていますね。

千里堂治療院では、不採用にした人の履歴書はご本人にお返しするようにしているんです。写真だけは再使用できるだろうと思いますので。ところが、うちに持ってくるのに日付欄や年齢を修正してあるものがある。「これは明らかに使い回しだろう」というのを持ってくる。これは失礼です。写真を貼っていないケースも多い。

それから経歴にブランクがある。履歴書は自分の生きてきた歴史を表すものですから。ぼーんと飛んでいると、その時期に何をしていたのかが見えない。フリーターでもしていたのかも知れませんが、でもそれはそれで書かなければならないと思うのです。抜けている期間があるというのは、履歴書として不備なんじゃないだろうか。当然こちらこそは突っ込んで聞かざるを得ません。

また、「志望の動機」を重視します。困ったと思うのは、千里堂治療院の方針と違うことが書いてあるとき。「〇〇式の治療法を勉強してきました。これでお宅の役に立ちたい」みたいなことを書かれても、いやそれはちょっと生かしてもらえないかなど。私どもがやっている治療内容とか治療スタンスをわからないまま応募して来られたのかなど心配になります。「道場破りか？」みたいな人が来た例もあります。

また、志望の動機が「通勤に便利だから」とか「家の近くだから」(笑)。本音はそうなのでしょうが、それだけが動機というのは困りますね。評価しようがない。

あとは職務経歴書や自己紹介文みたいなものを、履歴書のほかに一生懸命書いて添付資料として持っていらっしゃる人は、それだけ熱心に自分のことを伝えたいのだろうということで汲み取るようにしています。



三浦真人（みうら まさと）氏

1963年、大阪府生まれ。ヘレン・ケラー学院卒業。鍼灸あん摩マッサージ指圧師。2002年、千里堂治療院開業。東京都はり灸マッサージ師会会員。著書に「経絡リンパセラピー（永岡書店刊）」。ホームページ活用に熱心に取り組んでいる。

● 志望動機はどう書く？

司会 志望動機については、中村さんや宮崎さんはどう見ますか。

宮崎 今、三浦さんが話されたように、治療院のやり方というものをある程度理解した上で書いたのか、そうじゃないかは面接でも聞き出しますが、あまりその人の手法、やり方みたいのを細かく書かれても、使いづらいところはあるですね。それだったらまったく真っ白の人のほうが、きれいな色に染めていくことができると思うのです。

中村 つい最近の志望の動機でうれしかったのは、面接が終わってから「実はこの治療院に私がかかってました」と。私が担当じゃなかったからわからなかったのですが、治療にかかって、どういう治療院なのかと理解したうえで応募してくれたんですよ。これは感動しました。

宮崎 治療を受けてくれて、わかった上での応募ですから、使う側にとっては使いやすいです

よね。

三浦 うちのホームページに求人のことを詳しく載せているのですが、その中でぜひ治療を受けに来てくださいと書いています。でも「応募しようかな」という人はご自分の立場を明らかにして受けてくださいと。不適切な表現かもしれませんが、それは治療家としての仁義であるという言葉を使っています。

以前、30分くらいマッサージを受けて、帰りがけに受付で「応募したい」と履歴書を置いて帰った人がいて、その施術を担当した者が非常に不快に思ったらしいのです。身分を明かさずにマッサージさせておいて「自分の方が腕が上だから勝てる」みたいな態度だったということでした。ですからそういう受け方はしないでくださいとお願いしています。ケースバイケースだとは思いますが。

中村 こっちがテストされているみたいな感じでもんね。

● 電話でのチェック事項

司会 求人募集の際には電話での問い合わせなどもあると思います。そのときの受け答えでチェックすることはありますか。

宮崎 礼儀かな。これは電話の口調にも出ますが、いきなり休みを聞いてきたり（笑）、それからお給料を聞いてきたりするのではちょっと問題ですね。最近わりと多いのは、カイロプラクティックの民間資格やリフレクソロジーの資格を持っているといつて応募してくる人がいます。私はまず学校を聞いて訳のわからない学校であれば、もうそこで断っています。

中村 私も断っています。無資格者の方は。

司会 無資格者って、結構来るんですか。

中村 マッサージに特に多いです。どこかで研

修し、その施術の資格みたいなものでマッサージができていると思っている。私のところは有資格者で固めていますので、ちょっとやりにくいなと思っています。テクニックはいい方がおいでになるのですが、使えません。

宮崎 これは電話での話ではないのですが、うちに来た例では、彼は鍼灸師の免許を持っているのですが、「開業の希望は」と聞いたら、「リフレクソロジーの資格を持っている友人と一緒に開業しようと思っています」なんて言われて（笑）。悪い人ではなかったのですが、それを聞いた途端に「がくっ」ときちゃって。

三浦 私が電話に出られなかった時は後でスタッフに確認するのですが、必ずチェックするのは、はじめにまず「名乗ったか」。それと治療院にかけてきているのだから、施術中の可能性も高い。「お忙しいところ申し訳ありません」の一言があったかどうか。これは当然の礼儀ですが、意外に少ない。長々話をして、「じゃあ面接してお会いしましょうか」と言ってもまだ名前も言わない人が多いですね。ひどい例では、電話に出るといきなり「まだやってますか」みたいな言い方で「予約かな」と思って、こちらも「やってますけれども」なんて（笑）。

もう1つは、たぶん求人情報を見て片っ端から電話しているのですが、面接の約束をしても、当日その時刻になったところに電話してきて、「別のところに決まりましたのでもう行きません」と。こちらは時間を作って待っているのに、そんなに簡単に決まってしまうものなのか、とがっかりします。さすがに連絡なしで、すっばかされたことはないですが。

宮崎 すっばかし、ありましたよ。だから私は携帯の番号を、必ず名前と一緒に控えておく。そうするとすっばかさないですよ。

● どういう面接？

司会 次に面接についてですが、面接は応募した人全員にしているのでしょうか。

中村 基本的には全員にします。ただお断りする例もあります。過去にあった例では、電話があまりに横暴だったときに、たぶん来ていただいても同じだという場合で、断りました。

司会 どういう感じの電話だったのですか。

中村 一方的に言いたいことだけ言う、自分が聞きたいことだけを聞いてくる人。大体そういう人に来てもらってお話ししても、やはり同じ。きっと患者さんのお話も聞けないと思います。

面接のときは私のほかに数人の鍼灸師が同席して面接します。1人が質問をしながら、1人は行動を見させてもらうといった感じです。私1人だと面接に来た人が言いたかったことを私が理解できなかったり、私の話したことが先方に理解されなかったりすることもあるので、そういう部分では複数でやった方がお互いフォローできるんですよ。

宮崎 それは横に3人並ぶわけですか。

中村 なるべく丸くなるようにしています。対だと面接に来た人は結構つらいのでは。

宮崎 さりげなく横で見ているというわけではなくて、ある程度みんなで見ているぞという形はつくるわけですね。

中村 事務所のざわざわしている中でやるのです。1つの場を設けると緊張するんですよ。1番見逃しちゃうのが、おとなしいタイプの鍼灸師。その場では勇気を振り絞ってもなかなか言えない、本当は言いたいこと聞きたいことがたくさんあるのに言えないという人がいます。こういう人を見逃したくないのです。患者さんも同じです。言いたいことをうまく表現できない、そういう人の訴えを汲み取れる人になる場

合が多いですね。そういうところを見逃したくないのです。でも1番私が見逃しやすいものですから、複数の仲間と一緒に聞くようにしています。

司会 なるほど。宮崎さんはどういう形で面接をするのですか。

宮崎 時間は30分くらい。ふだん患者さんに問診するスタイルが1番僕自身落ち着くので、そのスタイルでしています。正面で顔を合わせちゃうと、お互いに緊張しちゃうし、向こうもかわいそうだしね、顔が怖いので(笑)。

面接は、1対1です。ただ当院のスタッフが必ず治療室にいますので、もしかしたら一緒に働くことになるから、みな興味津々で見えています。

三浦 私のところでは面接に一応2時間確保しています。電話の時点でインターネットを見る環境にある人にはホームページを見てくれるようお願いします。そしてメールで履歴書の内容に準じたようなことを先に送ってもらっています。もちろんネットを見られない人もいますから義務ではありません。面接は2時間確保していますが、短い人だと30分くらい、長い人だと3時間おしゃべりしたこともあります。

とにかく人柄を見るということと、こちらのことをよくわかってもらわなくてはならないので。勘違いがあって勤め出してしまうとお互い不幸です。ですから私どもの治療院はこういう考え方でこうやっているのですよ、ということをよく聞いてもらう。また志望の動機や経歴のことなどを話してもらって、質問したいことは何でも聞いてもらうようにしています。治療内容についても細かい条件についても。そうすると1時間半か2時間ぐらひはかかってしまう。それでも、勤めてもらい始めたら、「しまったかな」みたいなことはやはり過去にありますね。

司会 服装はどうですか？

中村 私の治療院ではふだん服装は白衣ではなく、ポロシャツなんです。下は綿パンかジーパン。しかし面接のときは、それなりに気を使った服装にしてもらえるといいなと思っています。ボロボロの破けたようなジーパンとTシャツでは、今後温故療院の職員として対外的に出てもらうときに不安がありますし。ですから場所をわきまえるという意味では、面接のときはそれなりに気を使った服装にしてもらえるといいなと思っています。

宮崎 私も面接する側の印象を考えれば、どういう服装でいったらいいかは、普通にわかるはずですよ。入りたいのだったら、そういう格好をしてくる。服装というのはその人の気持ちが出てくるわけですから、適当な気持ちで面接に来るのであれば、適当な格好で来るでしょうが、どうしても入りたい治療院であれば、それなりに考えてほしいです。逆にそれを考えられない人は採りたくないですね。

三浦 うちでは以前「どうぞ普段着でおいでください」と伝えていた時期がありました。電話でお話しして「面接しましょうか」となったときに、「では普段着で来てください」とこちらから負担にならないように言っていたのです。ところがそうするとジーパンで来てしまったりして、まわりで見ているスタッフが、「ジーパンで面接に来るような人はまずいんじゃないですか」って評価して。「確かにそうだな」ということで、それからはもう下手に言わないことにしました。「普段着でいい」って伝えただけでも、いろいろとらえ方をしてしまうので。

宮崎 それは逆にいい考え方かもしれませんね。「普段着でどうぞ」って言ったときに、どういうスタイルを選ぶか。本当にTシャツで来るのか、ちょっと上着ぐらい羽織ってくるのか。その人の心構えが見えるかもしれませんね。

三浦 そうですね、ちゃんとする人は何をどう言ってもきちっとしていますから。うちでも以前茶髪の応募者がいました。20代の男性。女性が髪に少し色を付けるくらいは許される世の中なのかもしれませんが、これは困ったなということがありました。

それから「禁煙」について。これは『医道の日本』に求人を書載するときにも「喫煙者不可」という形で明記しています。にもかかわらず、口臭がぶんぶん、タバコ臭い人が面接に来た。「うちは禁煙なんです」と言う。「はい、半年前からやめています」。これは即落としました。やめる努力はしているのかもしれませんが、うそをつく。いわゆる「小うそ」ですが、これは非常にまずい。口からでまかせのその場しのぎを言う人間は治療家としても失格です。そういう人は無条件に「不採用」です。

あとは時間にルーズな人。それから自分のことしか見えていない人。例えばうちの治療院の出入口は狭いので、帰ろうとする患者さんを押しのけるようにして入ってきた、そういうところをスタッフに目撃されてしまうとマイナスポイントになりますね。

面接とは関係ないのですが、アポイントなしで来る人が多くて困っています。どんな外観の治療院なのか、下見に来て眺めているうちにちょっと中の様子を見たいなどでも思うのでしょうか。でも、忙しいときにいきなり来て「ちょっと話を聞かせてくれませんか」とか、「履歴書持ってきたんですが」というのは困る。

司会 そういう時、どういうふうに対応するのですか。

三浦 私自身はアポなしではお会いしません。せっかく来てくださったのに残念ですが、治療院訪問にアポは常識です。

宮崎 最近応募が少ないし……。うちはアポな

しでも来て欲しいですね (笑)。

確かにアボは礼儀として絶対に必要だとは思いますが、これから勤めようとする治療院の下見をしたい気持ちはわかりますね。

● 面接で1番知りたいこと

司会 ところで面接で1番知りたいこと。それは何ですか。

中村 なぜ治療家を志したかということが、聞きたいです。動機ってそれぞれだと思うんですよ。

宮崎 私は面接に来たこの方が、一緒に働くことになって他のスタッフとやっていけそうか、チームワークを築けるのかということを判断したいですね。どこの会社でも必要なのがコミュニケーション。「コミュニケーション」という言葉は何なんだろうとちょっと調べたら、「対人感度」という表現をしていました。「対人感度のいい人」とは、目配り・気配り・心配りと書いてある。目配り・気配り・心配りができる人を、「コミュニケーション能力」が優れているということで最近の企業が求めている人材らしいのです。

やはり僕らの仕事も、いかにその患者さんを満足させられるかが1つのテーマですから、無意識に失礼なことを言ってしまうたり、場違いなことを言ってしまうたりということではダメですよ。うちでも患者さんを怒らせてしまったというようなことも実際にありました。やはりその辺が我々の中にはずれている人が多いのが現実ですね。そのあたりは、治療院の繁栄につながる1番大事な部分でもあるので、注意して見ます。

我々が患者さんに問診をする時、質問や説明が自然にすんなりできる患者さんと、できない

患者さんがいますね。面接も同じだと思います。うまくキャッチボールができるかどうか、キャッチボールができる人は、将来、その人が成長して患者さんを診ることになれば、必ず治療もうまくいくのではないのでしょうか。鍼を打ったり灸をしたりということだけが治療じゃない。対人関係を築くことも治療に不可欠なので。そう思うと「コミュニケーション能力」その辺がポイントかなと思います。

三浦 私も面接ではとにかく人柄を見ます。宮崎さんが言ったコミュニケーション力も大切ですね。相手の目をきちっと見て話ができることは、治療という人間相手の仕事では当たり前のことです。しかしどういうわけか目を合わせられなかったり、うつむいてぼそぼそしゃべる人だったり。あと、元気な人がいい。見ていて「大丈夫かな」という感じの、どちらが患者かわからないような人は困ります。

● 実技試験はどんなことをするの？

司会 実技試験についてはどうですか。実施していますか。

宮崎 一応どのぐらいやってきたのかを見る上で、どのぐらい押すことができるのか技術をみることもあります。実際に人が寝ているところにちょっと手を置いてもらってもわかります。あとはその間に口頭試問を入れるような感じですね。例えば「こういう症状ですが、どんなテストをしたらいいと思う？」とか「何々筋を押してごらん」とか。とんちんかんところを押していたら困るしね (笑)。

三浦 私のところも同じような感じですよ。やはり手は拝見します。実際の治療でマッサージがあるので、「腰でも肩でも好きなところをあなたがやってきた手技で揉んでください」と。ど

れぐらいで千里堂がやっているマッサージに足並みをそろえていけるかな、という見通しを立てられるので。

司会 履歴書・面接・実技試験と話が進んでいましたが、採用に関して今までの話以外に「うちではこんなこともしているよ」みたいなことがあったらお願いします。

三浦 1カ月間の「体験勤務」というものを設けています。私どもの側から言うと「仮勤務」という扱い。「面接だけではお互い理解しきれない部分がある。勤めてみたらとんでもない院長かもしれないし、相性の悪いスタッフがいるかもしれない。こんな仕事をさせられるとは思わなかったということもあるかもしれないでしょう」と。この期間は、どんなに腕のいい先生、経験豊かな先生でも臨床には出られません。その代わり「いつ辞めてもらっても全然構いませんよ」と。1度勤め始めたら辞めたくても辞められない、という悲劇を避けるためです。もちろん有給です。

司会 その間はどんな仕事をするのですか。

三浦 うちを受付・洗濯・掃除などすべての仕事を全員でやるというルールなので、そういった業務を覚えてもらいます。手が空いたら先輩の治療を見学することも可能です。

残念なことに3日間来てピタリと来なくなってしまった人が過去にいました。突然のことで全く連絡もなかったので心配しましたが。

中村 どうしたのですか？

三浦 こちらからの連絡もつかなくなりました。心配なので手を尽くして無事を確認しました。本人は「そちらに向かおうとするとお腹が痛くなる」とか「方角が悪いのかもしれない」とか、いろいろ言い訳していましたが、こちらは辞めるなど言っているわけではないし、基本的なモラルの欠如としか言いようがありません。

中村 試用期間を設けようというのが、過去の反省から最近の会議で決定しました。その事件は事務の担当で、申請書の申請業務を中心に働いてもらっていたのですが、申請書類の提出が不適切で必要書類が抜けていたりして保険者より注意を受けても、調子のいい表現で誤魔化したり嘘をついたりで、これがあとで大変なトラブルとなってしまった。ですから本当にその人がどういう人物なのか確認するためにも試用期間を設けたほうがいいねと。

ですから面接のときには弱い点、苦手な点を言ってもらったほうが、私たちとしてはよいです。「何でもできます」と言われていて、あとで任せたら何もできなかったというのは困る。当院は雇用促進法を利用させてもらっているのですが、雇用を1回すると本人が「辞める」と言わない限りこちらからは解雇できない。こちらから切ると、全員の補助がカットになるのです。ですから試用期間を設けるというのは、そういう国の助成金を使う意味でも、必要だと思いました。

● 採用したい人、したくない人

司会 これまで求人募集に関していろんな話が出ましたが、ここでそのまとめの意味で、採用したい人、したくない人をズバリ一言で表現してください。

宮崎 私は面接のときに、はっきり要点を整理して質問できて答えられる人。質問しながら自分の気持ちがちゃんと表現できる人が欲しいです。経験の有無はそれからです。

三浦 先ほども言ったように、きちっとこちらの目を見て話のできる人。それから裏表のない人。裏表の使い分けをする人は相手によって態度が変わったり、「どうせここは患者さんから

見えないところだから」と掃除の手を抜いたり、とても困るのです。

面接時のことで言うと、私が窓口にいられないときにも、「そろそろ来院されるから、第一印象をよく見ておいて」と受付にいる者に頼んでおきます。患者さんを押しのけるようにして入ってきたとか、靴を乱暴に脱ぎ捨てて入ってくるとか。見られていないと思ってボロが出てしまうということがよくあります。自然に丁寧な振る舞いができれば、それで十分なんです。そういう点でも裏表のない人を採用したいです。

中村 結局人柄ですよ、重要なことは。技術的なこと、学術的なもののどうこうより、やはり人柄だなと思います。私たちがそもそも提供しているサービスが、人と人の繋がりですからね。それに尽きると思います。

● 実際採用してみたら…

司会 求人募集とは直接関係ありませんが、採用後についても聞かせてください。実際採用してみたら「なんだ、こいつは!」といった見込み違いだったケースなどはありませんか。

中村 採用してすぐの頃というのは、2人でベッドサイドに立ち、治療の流れを理解してもらいます。この時期は緊張して一生懸命なのですが、1人で治療に携わるようになると、手を抜くような治療師だったら怖いですね。過去にいたのです。辞めていただきました。

宮崎 採用して1カ月、2カ月経つうちに、大体来院している患者さんが何を欲しているのかとか、スタッフ同士の息の合わせ方などが理解できるようになってくるわけなんです。それがいつまでたっても覚えられない。スタッフ同士で例えば、目で合図をする。その感覚が全くわからない。目配りができないと最終的に困

りますね。入ってから「対人付き合いが下手なんで」とか「人嫌いで話をするのが下手だ」とか、堂々と言われて。結局辞めていかれましたけれど。

三浦 あとはできもしないことを「できます」と言っちゃって、実際はやろうとしない人。それから頑張ればできるであろうことを何でも「できません、私なんかに無理です」と逃げてしまう人。そのどちらも困ります。

また面接時にも確認しているのですが、自分がこれまでやってきたことに対するこだわりから抜け出せない人。もちろん「全部捨てろ」なんて言いません。

例えば私が被施術者として練習台になったときに、「そこはこうした方がいいんじゃないか」とか助言することがあるわけですが、それを受け入れられない。自分の信じることを絶対に曲げられないという人には、周囲のスタッフも息苦しくなるので、「うちではちょっと無理です」と伝えたことがあります。

もう1つは陰口をたたく人。「誰それがこんなことを言っていた」とか「あの人はこうなんだ」とか、いないところで陰口を言うタイプの人というのは、狭い治療院ですから実は全部筒抜けで伝わっているのです。そういう人にも辞めてもらったことはあります。

● これから就職活動をする方へ

司会 最後に鍼灸学校を卒業する方に向かって雇用する側からのメッセージをお願いします。

中村 やはりやる気がある、新しいことを発想、創意工夫する、夢を語れる人を私は欲しいと思うのです。学校出たてなのに、夢も語れないようだったらつらい。ですから「将来どうしたいのですか」と聞いたら、「開業します」でも

いいのです。何らかの方向性を自分で持って、その方向に向かって今日ここにいるんだと。ですから、「ただ手に職付けたいからなんです」というのでは寂しい。入社したらどんどん新しい企画出してくれる人に来てもらいたいですね。

宮崎 卒業して免許は取った。開業するのが10年後か15年後かわかりませんが、その15年後の自分を想像して、どういうふうな仕事をしていきたいのか。そこから逆算して欲しいですね。10年後、めいっぱい患者さんを診ている自分を思い描いたときに、今ここで何をしたらいいのかということをよく考えてほしい。いろんな職場があって、選ぶほうも迷うとは思いますが。鍼灸師・あん摩マッサージ指圧師として、単に技術を高めるというのは当たり前のことで、将来治療院を経営していくんだというときの準備ですから。そのためにどのくらい頑張ればいいのか、とにかく目いっぱい走るところを期待したいですね。そういう頑張れる人が欲しいです。

三浦 就職先では技術を学びたいとか、勉強したいといった考え方をする人もいますでしょう

が、国家資格を持って仕事するということは、与えられるだけの立場ではありません。「お金をもらって勉強する」というのは考えてみれば不自然ですね。

その治療院のために何ができるのか、あなたが患者さんにできることは何なのか。自分が提供できるものについてもよく考えてください。

私自身も一生勉強だと思っているので、勉強をやめているつもりは毛頭ありません。でも、「お金が欲しい」「手に職を付けたい」と自分が与えてもらうもののことばかり考えて就職活動すると失敗するかもしれません。

自分の能力をどこでどう生かしていけるのかということを考えて、治療家の仲間入りをしてください。

司会 今日は卒業生やこれから職を探そうとしている人ばかりでなく、現在どこかの治療院で働いている人、そして開業している人にも参考になる話がたくさん出たような気がします。ありがとうございました。