

顧問企業限定事務所通信

2025年2月号



阿部竜司法律事務所

Ryuji Abe Law Office

《「7つの習慣」を活かす！長く働く人材を採用する方法》

【はじめに】

いつもお世話になっております。弁護士のア部竜司です。

今回は、企業経営における人材採用の課題について、「7つの習慣」の考え方を活かしたアプローチをご紹介します。

多くの企業が「人材の定着」に苦勞している現状を踏まえ、採用時のミスマッチを防ぎ、会社と価値観の合う人材を迎え入れて、長期的に会社に貢献してもらうための採用戦略のポイントをお伝えします。

1. 採用時に重視すべきポイント

人材採用においては、「即戦力」や「経験・スキル」を重視する企業も多いですが、それだけでは長期的な成功にはつながりにくいものです。特に中小企業では、以下の3つの観点を重視することで、より適切な人材の確保が可能になります。

(1) 主体性（第1の習慣：主体的である）

企業に貢献し続ける人材の特徴の一つに、「主体性」が挙げられます。他責思考にならず、自ら課題解決に取り組む意識を持った人材は、環境の変化にも適応しやすく、長期的に活躍する可能性が高くなります。

採用時には、応募者の「過去の挑戦経験」に焦点を当て、どのように困難を乗り越えてきたかを確認する質問をするのが有効です。

例えば、「これまでに直面した大きな課題（大変だったこと、苦勞したこと等）と、それをどのように解決したか」を聞くことで、主体性の有無を判断することができます。

このような質問に対して、学生時代の経験でも構わないので、何かしら、自らの努力や創意工夫によって道を切り開き、問題を解決した経験を語れる人や、そこまで行かずとも、自分なりに挑戦してみた経験がある人

は、主体性の種を持っている人である可能性が高いと言えます。

これに対して、何か苦難の場面に遭遇した時に、全面的に親が助けてくれたとか、あるいは、『苦難の場面というのがあまり思い浮かばない』という方等は、主体性の種が育ちにくい可能性が高いと言えます。

もちろん、面接対策で、表面的にカッコいいことだけを語ってくる人等もいますが、そういう人は、本人が答えた具体的なエピソードについて、いつ、誰と、どのように…というように、いわゆる「5W1H」を基軸にして、そのエピソードを掘り下げていけば、ほぼ必ずボロが出ます。

(2) 将来のビジョン（第2の習慣：終わりを思い描くことから始める）

企業の未来と一致するビジョンを持った人材は、組織に馴染みやすく、長く貢献してくれる可能性が高くなります。

採用面接では、「5年後・10年後にどのような自分になりたいか」

という問いを投げかけることで、応募者の将来像を知ることができます。この質問に具体的な答えを持つ人材は、長期的なキャリア形成に意欲があり、企業の成長と共に歩んでくれる可能性が高いといえます。

また、そういう質問に対してきちんとした考えを持っている人や、仮にこれまではあまり考えてきた経験がなくとも、面接の場でそれを即時に考えられるような人は、会社の将来的ビジョンに関するイメージを共有しやすい人ともいえます。そういう観点からも、この質問に対する応答内容によって、長期的に会社と一緒に成長していけそうな人材なのか、そうでないのかについて、見えてくるものがあるはずです。

(3) 会社の理念・価値観への共感（第3の習慣：最優先事項を優先する）

スキルや経験以上に、会社の理念や価値観への共感を持つかどうか、長期的な定着に大きく影響します。

例えば、実在する関西の某企業では、社員の採用を行う際に、徹頭徹尾、「会社の理念に共感できるか」を最

優先基準として採用活動を行うようにした結果、社員の定着率が向上したという事例があります。

採用面接では、「当社の理念についてどう思いますか？」という質問を行い、価値観の一致度を確認するのも良いでしょう。

逆に言えば、会社の理念が明確化されておらず、採用面接時に、「当社の理念についてどう思いますか？」と聞くことができない会社は、共感を求めるべき理念を示すことができない以上、「会社（経営層）の価値観とマッチする人材」の獲得が、より難しくなります。理念に共感してもらえるかどうか、という重要な判断材料を得ることができないためです。

そういう観点からも、会社の理念というものを明確化し、いつでもそれを伝えられるように準備しておくことは、大事なことです。

2. 具体的な採用プロセスの工夫

ここまでは、主に、面接時に重視すべき視点（ポイント）や、具体的な質問例についてお伝えしてきましたが、ここからは、「7つの習慣」の考え方を取り入れた採用プロセスの工夫について考えてみたいと思います。

(1) 採用基準を明確にする

スキルや経験ではなく、価値観・理念に共感できるかを基準として明確にし、採用担当者間で統一することが重要です。

例えば、私の場合、弁護士として、様々な対人関係の問題や、企業間のビジネス取引、社員との関係性等が、すべからく「Win-Win」になるようにクライアントを支援すること、に重きを置いています。

ですので、一緒に働いてくれる弁護士を採用する上では、このような私の価値感や考え方に共感してくれる人かどうか、という点を最重視します。弁護士としての書面作成技術や、法廷活動の巧拙等は、トレーニングによって伸ばすことが十分可能ですが、人としての根本的な価値観や考え方は、なかなか変えることができ

ないものであり、入社後にミスマッチがわかってしまうと、それこそ、お互いに Win-Win にはなれないことが分かっているからです。

皆さんの会社においても、企業として重視している大切な価値観や考え方、指針等があると思います。そういった重要な価値観等を、採用担当者間で共有し、選考における「最優先基準」とすることが効果的といえます。

私自身の例でもお伝えしたとおり、経験、スキル、資格等は、入社してからでも十分鍛えられますし、本人の努力次第でいくらでも伸びます。ですが、会社が大事にしている価値観や考え方が合わない人は、経験やスキルがあっても、他の社員と摩擦を起こしたり、スタンドプレーを走ってチームワークを乱したりして、持っている経験・スキルが活きないばかりか、会社に不協和音を起こす元凶になることも何ら珍しくありません。そのことをぜひ意識しておいていただきたいと思います。

(2) 面接時の質問を工夫する

主体性やビジョンを確認できるような質問を盛り込み、応募者の本質的な価値観を見極めることが求められます。

具体的な質問例等については、前半でお伝えしたとおりですが、企業規模が大きくなってきて、社長以外の方も採用面接を行うようになってきた場合には、質問項目も予め準備しておき、担当者ごとにブレがないようにしておくといいでしょう。

(3) 入社後のサポート体制を強化する

採用時に価値観の合う人材を選ぶだけでなく、入社後の成長を促すための教育・研修制度も整えることで、より長期的な定着が期待できます。手前味噌ですが、おかげさまで「7つの習慣」のアイデアをベースに、営業力や、対人コミュニケーション力等にフォーカスした社内研修はご好評いただいております。（顧問契約をしていない企業からの）個別の研修依頼も頂くことがあります。

北海道を代表する住宅建築会社である「土屋ホーム」グループでは、創業者である土屋公三さんが自ら開発

された「3KM」という人材育成プログラムを活用し、理念の浸透、人材の育成、そして幹部候補の育成を全て体系的・統一的に実践されています。

ここまでのレベルに達するのは容易ではないにしても、外部講師の研修などをうまく活用することで、社員の人間的成長を促進し、定着率の向上と能力開発を一挙両得に行うことは、決して不可能なことではありません。

3. まとめ

採用時においては、即戦力になれるかどうかであるとか、経験・スキルが豊富であるかといった要素ばかりにとらわれず、

- 主体性があるか
- 会社の理念や価値観に共感できるか
- 長期的なビジョンを持っているか

といった視点を重視することで、長く活躍してくれる人材を確保しやすくなります。

これらは、「7つの習慣」でいうところの、第1～第3の習慣のアイデアや、背景にある原理原則を踏まえた視点となります。

今回は、後編として、第4～第7の習慣をベースに、引き続き、「7つの習慣」の採用戦略への活かし方についてお伝えしていきたいと思えます。お楽しみに！！

【著作・制作・発行者】

阿部竜司法律事務所

代表弁護士 阿部 竜司

〒060-0062

札幌市中央区南 2 条西 10 丁目
1000-20

UGA札幌南 2 条ビル 4 階

TEL：011-252-7957

FAX：011-252-7958

Mail：abe@ralo.jp
