

関西学院大学 キャリアセンター長  
森 隆史 氏

関西学院大学はキリスト教プロテスタント系の大学で、「マスターリー・フォア・サービス（奉仕のための練達）」を掲げる。就職支援のポイントなどを森隆史キャリアセンター長に聞いた。

（大阪・安藤光恵）



—就職支援の現状は。

「学生はコロナ禍で議論やグループワークの貴重さを痛感し、人との対面機会を大切にしている。今までと違う世の中を生きる経験を糧にしてほしい。また、社会の変動で仕事の在り方が変わる中で、上の世代の成功体験を真に受けられない。キャリア教育も変革を迫られている」

—指導のポイントは。

「就職活動は相手に『選ばれる』こと。キャリア教育

「自分の価値観」考えさせる

とは自身のブランディングと考える。決して『求められる人物像に合わせろ』という意味でなく、自分の能力や強みの表現方法を学生が自ら考えられるようにする。自分の価値観を見つめ、どのように生きたいかを考えることがキャリアの根底となる」

—学生に求めることは。

「例えば、資産運用のような相手の考えを引き出す傾聴には人間の力が必要で今後も仕事が残るだろう。新しい価値を生み出す創造性も、過去のデータのみを扱う人工知能（AI）に頼れず人間が求められる。若者は夢を持ってと言われるが、それが難しい時代となった。ただ、生きていく原動力となる希望は、小さなことでも構わないので持ち続けたいといけない」

育てる人材

ほしい人材

三井住友ファイナンス&リース 人事部部付部長  
内田 直美 氏



三井住友ファイナンス&リース（SMFL）が事業領域を拡大している。低金利環境や国内市場の縮小などを背景に、環境関連や不動産といったリース外の開拓が進む。内田直美人事部部付部長に、今の変革期にほしい人材を聞いた。（編集委員・六笠友和）

—どのような学生を求めていますか。

「顧客に選ばれ続けるには、既存の枠組みを超えた積極的な事業展開がますます必要だ。金融、リース会社の従来像を当たり前とせず、『当たり前』に違和感を持つ人材に来てほしい」

—求める人材の以前との変化は。

「かつてはコミュニケーション能力や協調性を重視し

「当たり前」に違和感を

ていた。事業領域を広げる中、全く新しい部署に配属される可能性がある。コミュニケーションや協調性は重要だが、自己研さんを続ける人がより必要になった」

—社会のデジタル化の中で理系学生の採用状況は。

「積極採用中だ。メーカーに比べ選ばれにくいのが、前年は全体の1割を理系大学から採用できた。今年も1割を目指す。人工知能（AI）開発など理系が活躍できる部門は増えている」

—学生から社員へのオンライン訪問を始めました。

「主に20代後半の約200人の社員と1対1の面談がリモートでできる。OB・OG訪問と異なり面談相手に出身校の縛りがない。採用実績の少ない地方大学の学生でも社員と話ができる」

⑮