

Bosch X 中原ゼミ



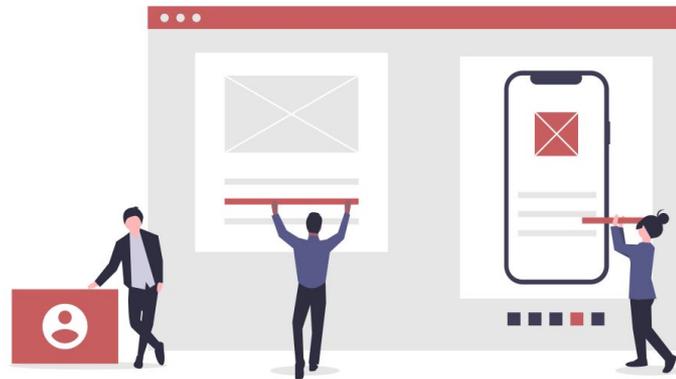
”JMPを体験しよう”

J M I

Junior Managers Internship

立教大学経営学部 中原ゼミ

川端大輝・井手華子・吉岡陸稀・岩澤玲衣・武田潮音



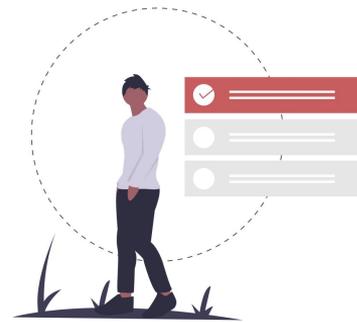
目次

□ 本プロジェクトの**ゴール**

□ **提案概要**

□ JMPの**現状・課題**

□ **提案**



1

本プロジェクトのゴール

The purpose of this project



本提案のテーマとゴール

ゴール

JMP卒業生が8-10年で現在よりもさらに
部長クラスで活躍すること

2

提案概要

Proposal Detail

提案概要

ヒアリング、現状分析から採用フェーズにおける「選抜」がボトルネックであると特定し、「選抜」における課題に対しての打ち手を考案

提案名：**JMI**(Junior Managers Internship)

概要

ターゲット：大学院進学予定の大学4年生

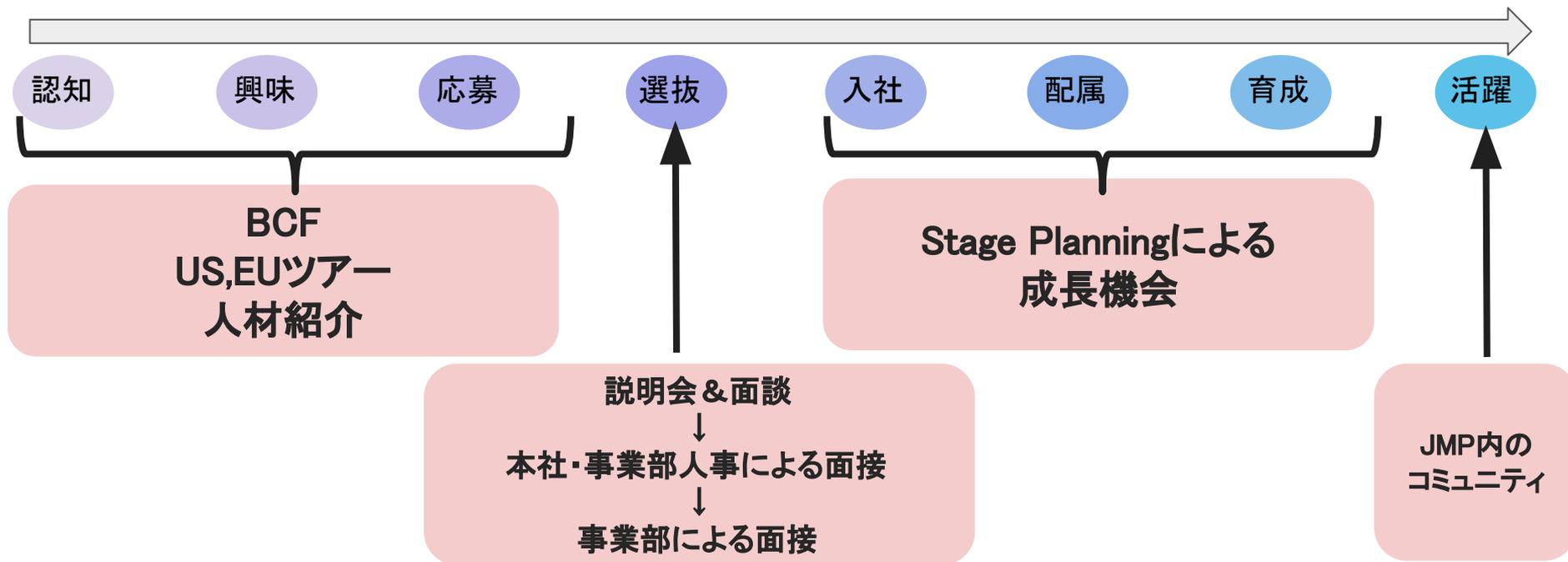
半年間の実務を通じてJMP生としてより適している人材の発掘を目的とした第4のインターンシップ

JMPの 現状・課題

The issues of JMP

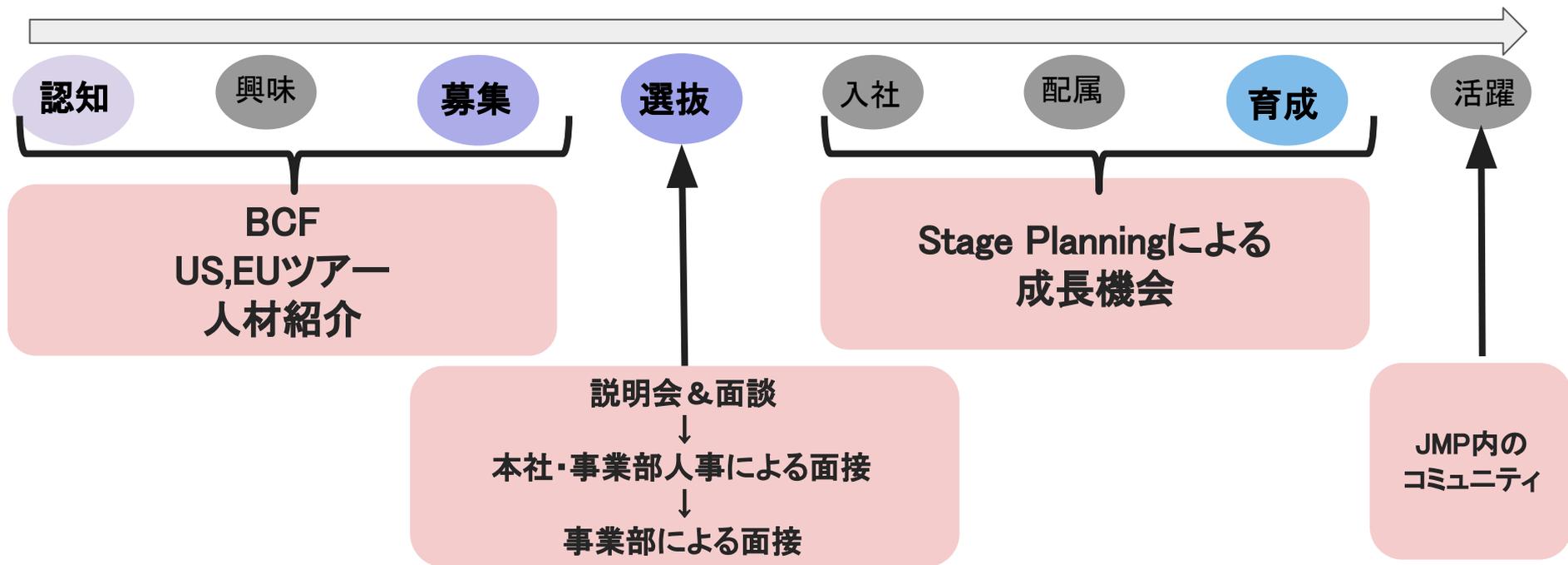
現状と背景

現在のJMPにおける採用フロー



現状と背景

現在のJMPにおける採用フロー



現状と背景

① 認知

JMPの学生への認知に課題がある

② 募集

応募要件を満たす人が少ない

③ 選抜

選抜でリーダーシップポテンシャルを測ることが困難

JMPの魅力を伝え、採用することが困難

④ 育成

リーダーシップポテンシャルをうまく発揮できない人・管理職クラスに上がる前に離脱してしまう人が一定数存在する

現状と背景

① 認知

JMPの学生への認知に課題がある

② 募集

応募要件を満たす人が少ない

③ 選抜

選抜でリーダーシップポテンシャルを測ることが困難

JMPの魅力を伝え、採用することが困難

④ 育成

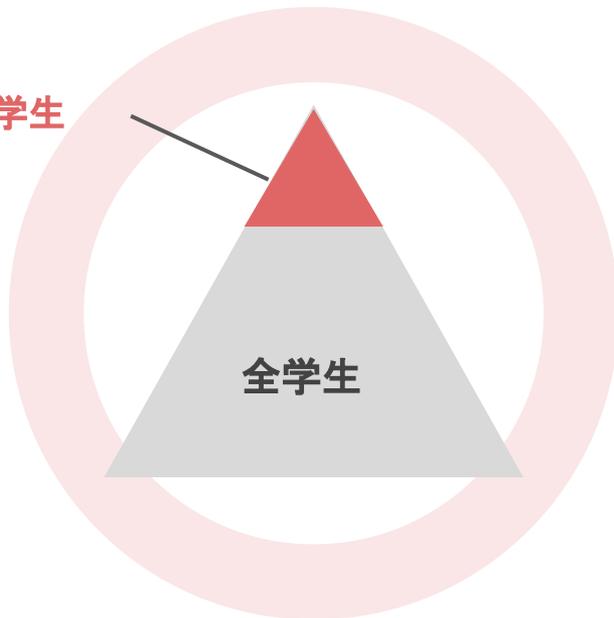
リーダーシップポテンシャルをうまく発揮できない人・管理職クラスに上がる前に離脱してしまう人が一定数存在する

認知

全学生に対してのJMPの認知度は高いとは言えないが、
ターゲット学生へのアプローチは十分



ターゲット学生



【アプローチ例】

1. BCF
2. US,EUツアー
3. 人材紹介

現状と背景

① 認知

JMPの学生への認知に課題がある

② 募集

応募要件を満たす人が少ない

③ 選抜

選抜でリーダーシップポテンシャルを測ることが困難

JMPの魅力を伝え、採用することが困難

④ 育成

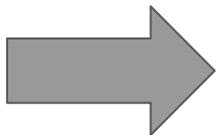
リーダーシップポテンシャルをうまく発揮できない人・管理職クラスに上がる前に離脱してしまう人が一定数存在する

募集

日本にはJMPの応募要件を満たす学生は少なく、候補者プールが小さい。

JMP応募要件

「修士号、もしくは同等以上の学位
・三か月以上の海外経験・
五年未満の就労経験・リーダーシップポテンシャル」



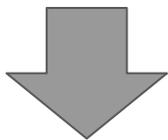
**応募要件を満たす学生は日本には少なく、
候補者プールが非常に小さい**

募集

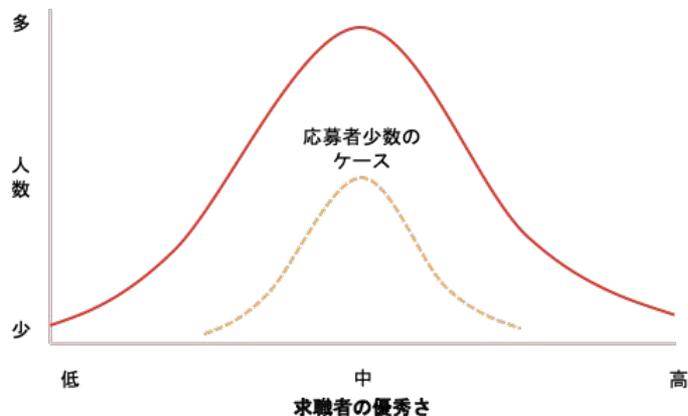
応募要件の引き下げは、JMPの目的に適した人材を採用するためには有効であるとは言い難い。

大規模候補者群仮説:

エントリー数が多くなればなるほど、候補者の中に優秀な人材が含まれる割合が多くなるという**誤った**仮説



応募要件の引き下げは有効であるとは言えない。

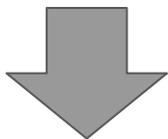


募集

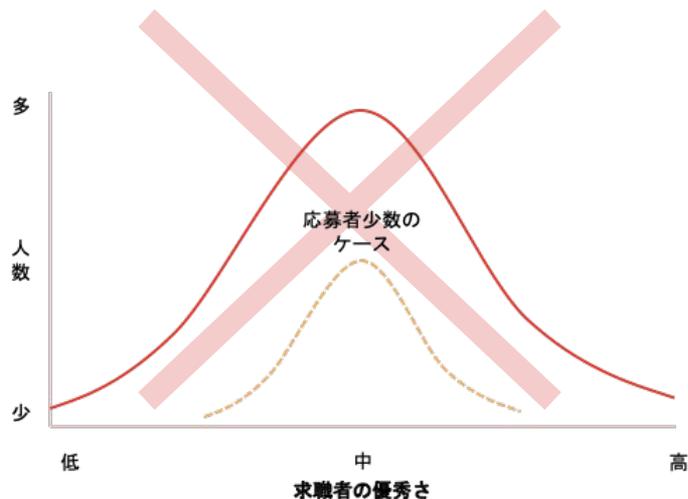
応募要件の引き下げは、JMPの目的に適した人材を採用するためには有効であるとは言い難い。

大規模候補者群仮説:

エントリー数が多くなればなるほど、候補者の中に優秀な人材が含まれる割合が多くなるという**誤った**仮説



応募要件の引き下げは有効であるとは言えない。



現状と背景

① 認知

JMPの学生への認知に課題がある

② 募集

応募要件を満たす人が少ない

③ 選抜

選抜でリーダーシップポテンシャルを測ることが困難

JMPの魅力を伝え、採用することが困難

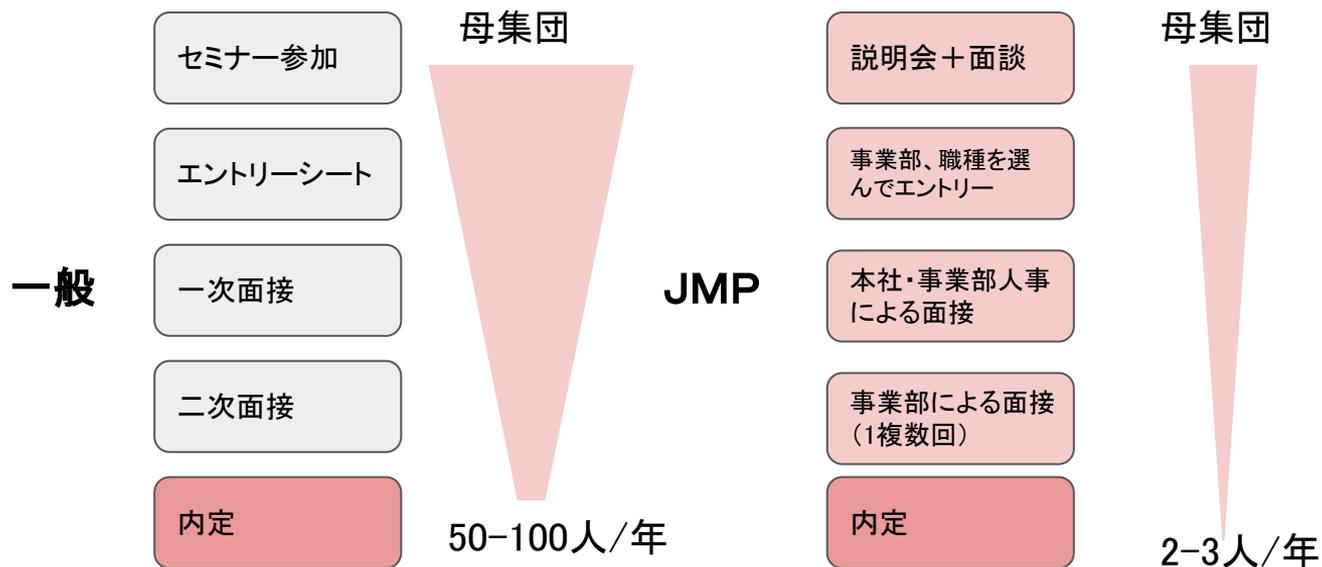
④ 育成

リーダーシップポテンシャルをうまく発揮できない人・管理職クラスに上がる前に離脱してしまう人が一定数存在する

選抜

JMP採用は一般採用と比べて本社人事・事業部の関与により、一定の質の担保が行われている。

一般採用とJMP採用の比較

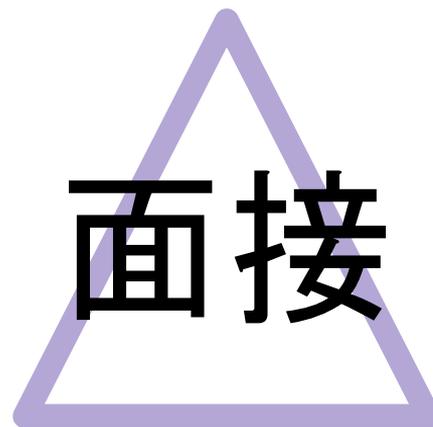


選抜

面接でリーダーシップポテンシャルを測ることは難しい。

VUCA※なビジネス環境では職務難易度はいっそう高まっており、リーダーたちは経験がなく、容易に答えの出ない課題に向き合っている。
→成功体験が意味をなさず、面接ではポテンシャルを測りづらい

※Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑さ)、Ambiguity(曖昧さ)の頭文字から成る「混沌として先が読めない世界」を表す言葉

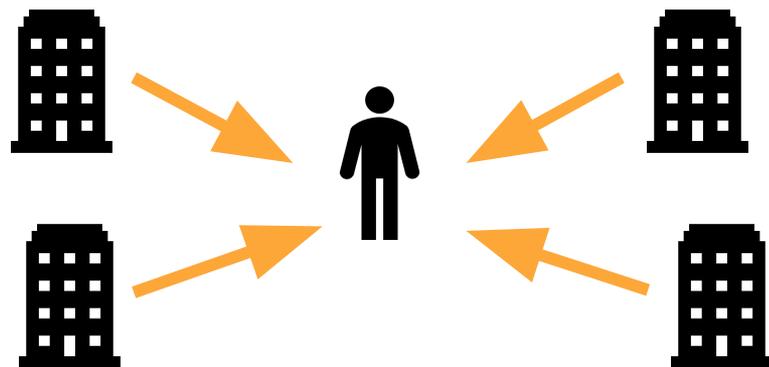


選抜

JMPの応募要件を満たす学生は、多くの企業から求められるため、JMPの魅力伝え、採用することが困難である。

・「ターゲット学生に対して、JMPの魅力伝えることが難しい」(ヒアリング調査より)

・業務内容や入社後のイメージができることは、学生の志望度を高める(マイナビ,2020)



現状と背景

① 認知

JMPの学生への認知に課題がある

② 募集

応募要件を満たす人が少ない

③ 選抜

選抜でリーダーシップポテンシャルを測ることが困難

JMPの魅力を伝え、採用することが困難

④ 育成

リーダーシップポテンシャルをうまく発揮できない人・管理職クラスに上がる前に離脱してしまう人が一定数存在する

育成

リーダーシップポテンシャルを発揮できない人・離脱してしまう人は一定数存在するが、既に離脱防止の対策は行われており、選抜方法の工夫によってミスマッチを防止できる。

課題：
管理職プールに
あがれない人、離脱してしま
う人が一定数存在する

LSポテンシャルを発揮できない人
選抜方法の工夫により対策可能

離脱してしまう人

- ①JMPメンバー内での
コミュニティ形成を支援する
- ②JMPメンバーの育成に会社がコ
ミットしている姿勢を示す
(ヒアリング調査より)

課題まとめ

① 認知

JMPの学生への認知に課題がある

② 募集

応募要件を満たす人が少ない

③ 選抜

選抜でリーダーシップポテンシャルを測ることが困難

JMPの魅力を伝え、採用することが困難

④ 育成

リーダーシップポテンシャルをうまく発揮できない人・管理職クラスに上がる前に離脱してしまう人が一定数存在する

課題まとめ

① 認知

JMPの学生への認知に課題がある

ターゲットへのアプローチは十分である

② 募集

応募要件を満たす人が少ない

応募要件の引き下げは有効とは言えない

③ 選抜

選抜でリーダーシップポテンシャルを測ることが困難

JMPの魅力を伝え、採用することが困難

④ 育成

リーダーシップポテンシャルをうまく発揮できない人
・管理職クラスに上がる前に離脱してしまう人が一定数存在する

離脱防止策は実施済である。
また、根本の原因は選抜段階にある。

課題仮説

選抜の段階

Bosch側のリーダーシップポテンシャルを測ることが困難



学生にJMPの魅力を伝え、採用することが困難

現在よりも高確率でJMP卒業後に管理職として活躍する人材が採用できるのではないか

4

提案

Suggestion



”JMPを体験しよう”

J M I

Junior Managers Internship



提案

◆ JMI(Junior Managers Internship)

実務を通じてJMP生としてより適している人材の発掘を目的とした第4のインターンシップ

ターゲット

ターゲット: 大学院進学予定の大学4年生

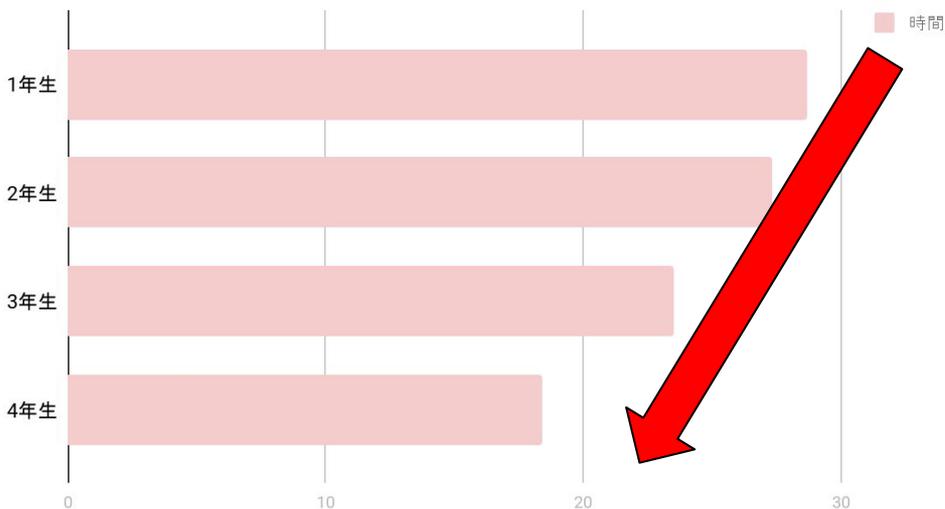
選定理由

- ① JMPの応募要件にマッチしている
- ② 院進学前の大学4年生は時間がある
- ③ 院進学後、研究によりアプローチが困難になる

🎯なぜ大学4年生？

院進学前の大学4年生は時間を確保しやすい。

1週間の大学滞在時間



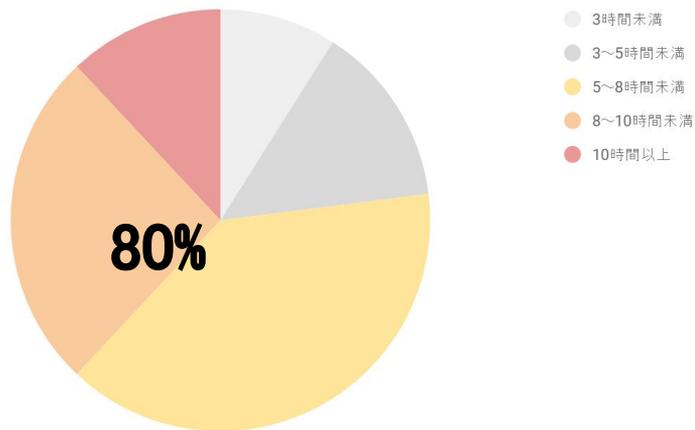
大学1年生から4年生にかけて次第に大学滞在時間は**減少**していく。

内定後・院進学決定後の大学生は大学生活の中で**最も時間が確保**できる。

なぜ大学4年生？

大学院生は研究に時間を費やすため、課外活動に時間を割きづらい。

余裕のある時期の研究室滞在時間



「研究の時間を考慮すると
1dayインターンなどの
短期インターンを中心に探している」



大学院生

提案の流れ

①募集

②選抜

③実施

④フォロー

全体のスケジュール

JMIの募集・選抜を院試験前に終わらせることで10月からスムーズなJMIへの参加が可能となる。



募集

①募集

②選抜

③実施

④フォロー

①JMIの募集

1) 自由応募

応募要件(ex大学院進学予定の4年生、TOEIC730点以上、海外経験三か月以上)

2) 留学中の人へのダイレクトリクルーティング

既に行っているUS,EU ツアーの際に案内を行う
(現状行っている海外ツアーと一緒に)

3) 就活サイトへの案内

JMPについて知り、興味を持ってもらう



選抜

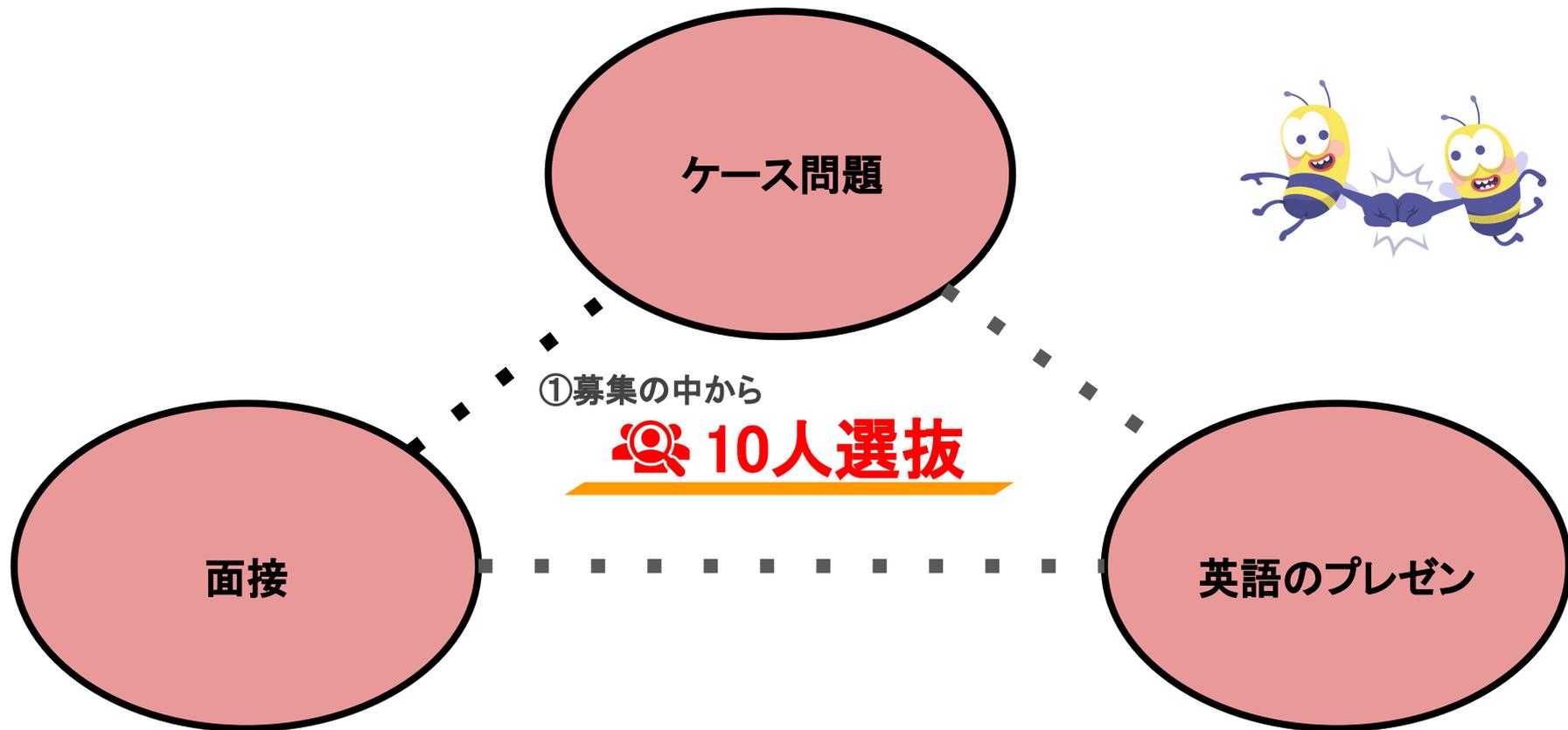
①募集

②選抜

③実施

④フォロー

②選抜



④ 実施

① 募集

② 選抜

③ 実施

④ フォロー

③JMIの実施

6ヶ月で2部署経験

メンター制度
(JMPアラムナイ)

JMI生同士のつながり

配属、具体的な仕事、
得られる経験

“よりJMPに近く、リアルを体験してもらう”



詳細

メンター制度

メンター: **JMPアラムナイ**

内容: 月に一度の面談、
課題設定、目標確認

より効果的な学習サイクル

JMI生と現役JMP生の 交流会

JMI生と現役のJMP生が参加できる交流会を開催

JMI生は現役のJMP生との
つながりや**アドバイス**を経て、
具体的な未来像を描くことが可能

配属、具体的な仕事、 得られる経験

所属学部や進学先、スキルを考慮して最適な**2部署**に配属

JMPと同様実際のプロジェクトに参加

実際のJMPと同等の経験を積むことが可能



フォロー

①募集

②選抜

③実施

④フォロー

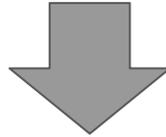
④一般プールorJMPプール

JMI非優秀者



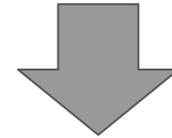
一般採用へ案内

JMI優秀者



一般採用へ推薦

JMI最優秀者



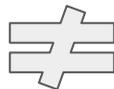
面談後、
JMPとして採用

他のインターンシップとの違い

現在のインターンシップはBosch全体の仕事や文化を知り、体験することを目的としている。
一方でJMIはJMPを知る、体験することを目的としている。

JMI

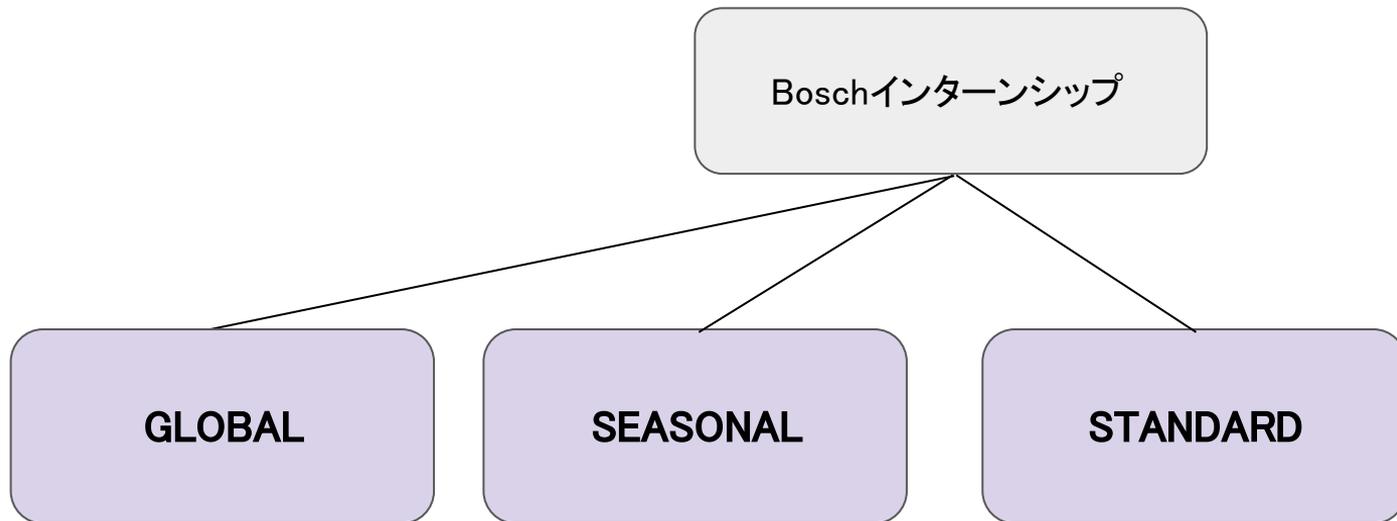
Boschの**JMP**を知り、
体験するため



一般的なインターン

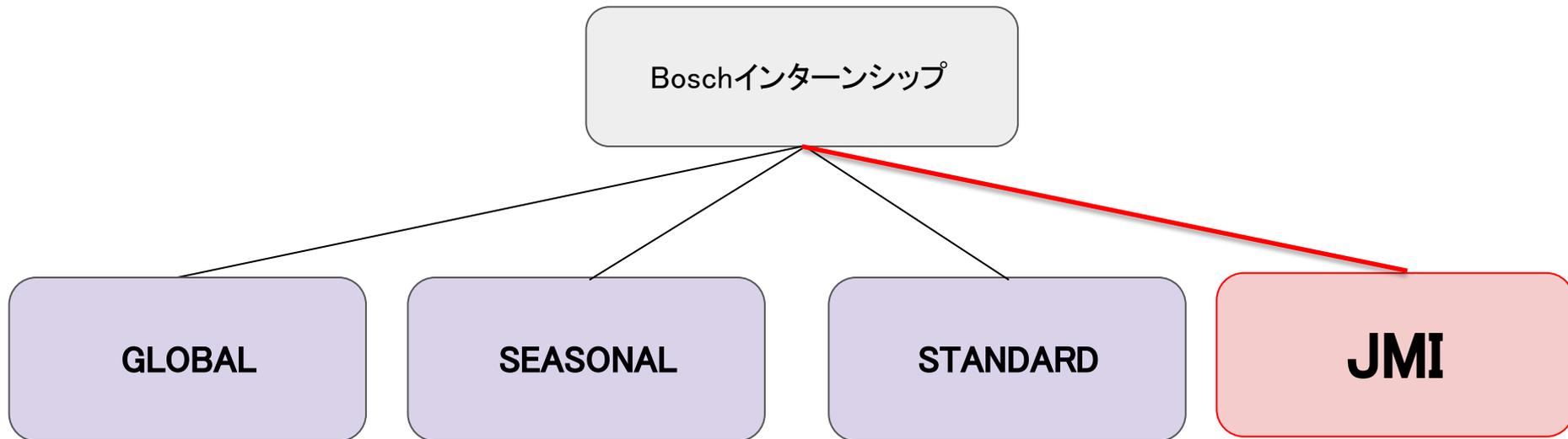
Bosch**全体**について知
り、体験するため

他のインターンシップとの違い

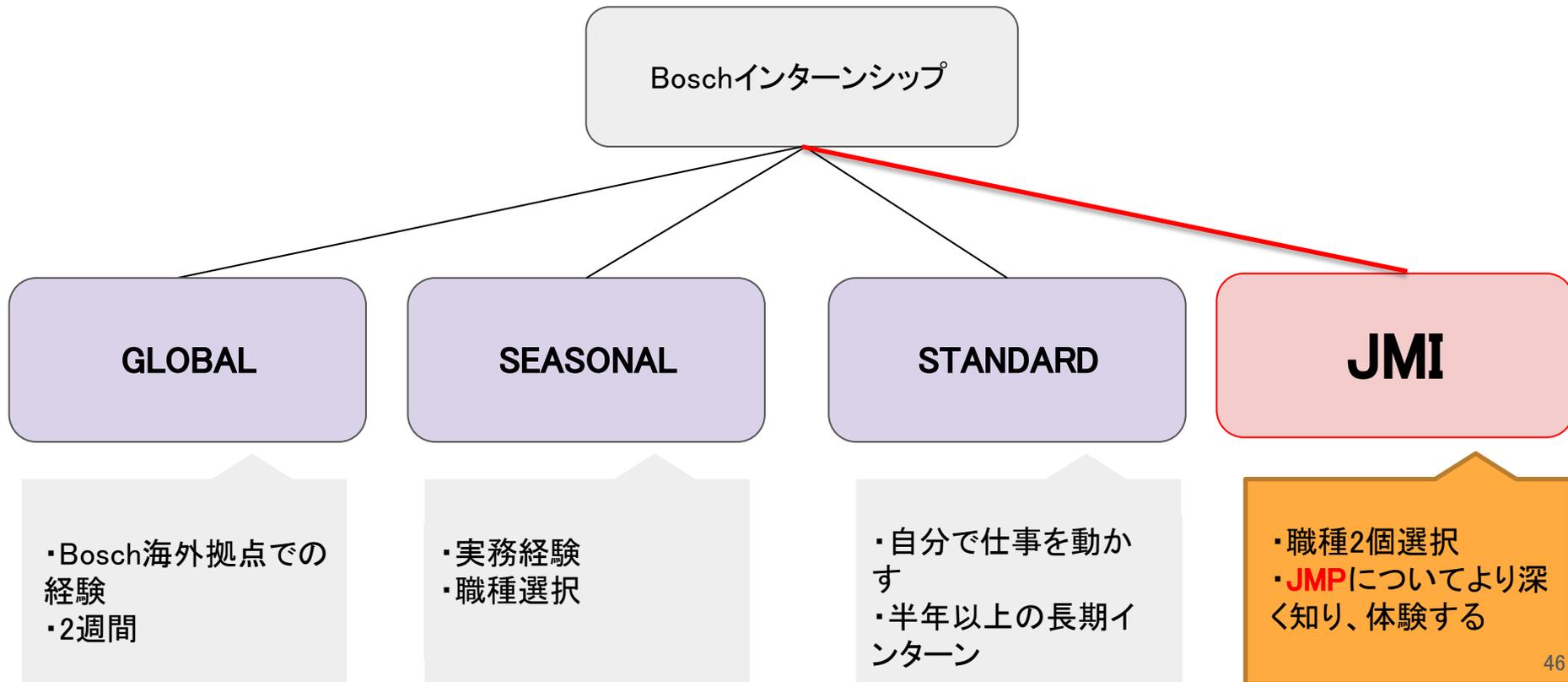




他のインターンシップとの違い



他のインターンシップとの違い



5

まとめ

Conclusion

まとめ

「認知」「応募」「選抜」「育成」の4つの課題に対し、「**選抜**」をボトルネックと特定

- ・リーダーシップポテンシャルを測ることが困難
- ・JMPの魅力を伝え、採用することが困難



「JMI」

Boschは事前にJMIを通じて、測定困難なリーダーシップポテンシャルを測定、
学生はJMPのイメージとカルチャーを感じることで入社後のミスマッチを防ぐことができる

**結果として、現在よりも高確率でJMPから管理職クラスへ進み、
活躍する人材を増やすことができる**

終わりに

本提案に際してヒアリング調査にご協力いただきました
皆さま誠にありがとうございました。

参考文献

・服部泰広『採用学』(2016)新潮選書

・Harvard Business Review(2014)「リーダーとしてのポテンシャルを具体的にどうやって見きわめるか？」

<https://www.dhbr.net/articles/-/2706>

・ベネッセ(n.d)「大学生の生活実態」

https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/daigaku_jittai/2012/hon/pdf/data_11.pdf

・東洋経済オンライン(2020)「1000人調査で見た「理系院生」の就活のリアル」

<https://toyokeizai.net/articles/-/332167?page=3>

・HRPro(2020)「HR総研×LabBase:理系学生(院生)の実態調査 結果報告」

https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=252

・Bosch(2020)「Boschを知らないなんてもったいない」 <https://corporate.bosch.co.jp/our-company/bosch-in-japan/>

※上記のサイトは全て2020年9月14日に最終閲覧を行った。