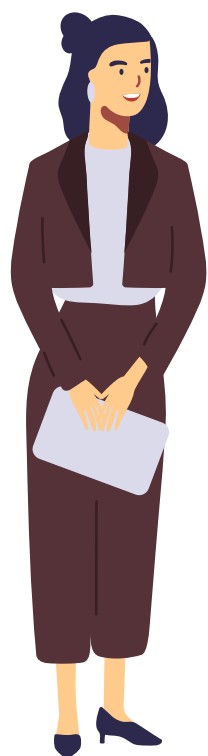


doda⁺



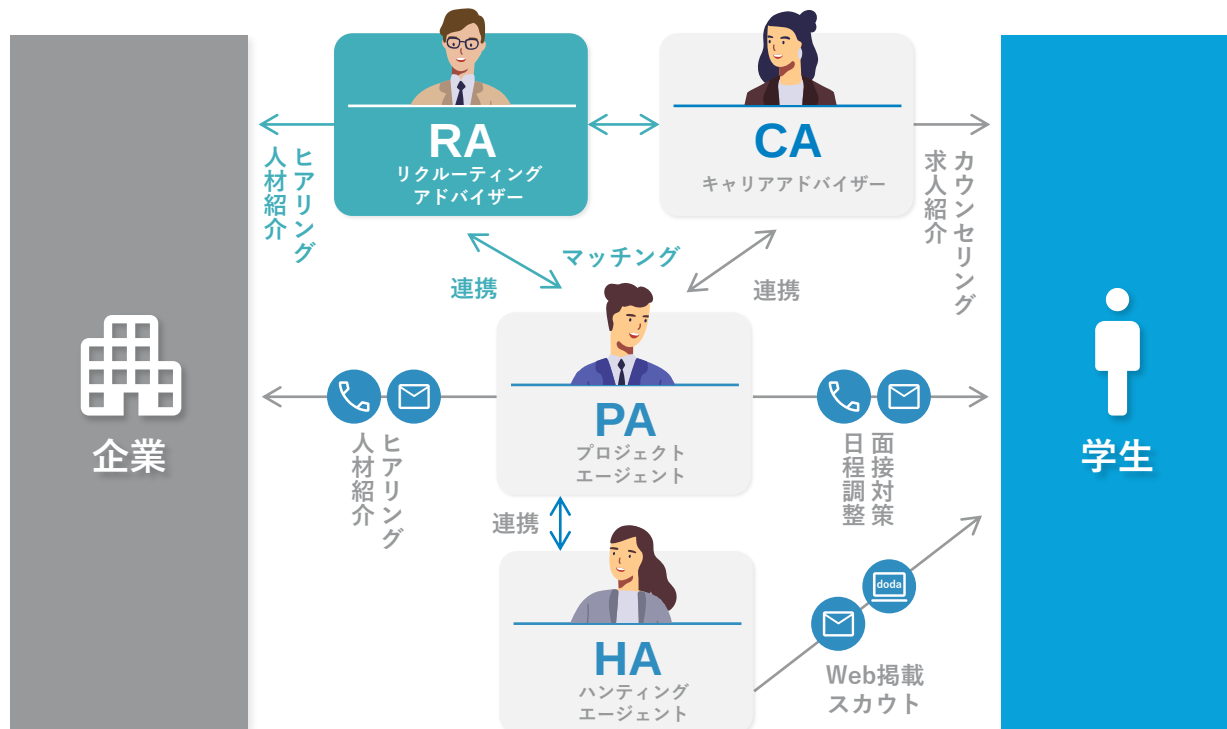
仕事まるわかり BOOK



RA(リクルーティングアドバイザー)
新卒採用領域編

RA(新卒領域)の業務内容

リクルーティングアドバイザー(RA)は、新卒採用をおこなう顧客(企業)に対して、就職活動をサポートする仕事です。



1

企業へのアポイント取り

既存顧客である企業や新規企業へアプローチし、アポイントを取ります。

※業務に慣れていただくため、入社後数カ月は主に新規企業を担当していただきます。慣れてくると、新規：既存＝2:8程度です。

2

企業との商談を実施

採用ニーズをヒアリングし、サービス提案をおこないます。

新卒採用は経営戦略に直結することが多いため、企業の抱える課題や求める人材の要件に応じて、採用成功だけではない「課題解決型」のコンサルティング営業を実施します。

3

求人案件の紹介

学生を支援しているキャリアアドバイザー(CA)に、担当求人の広報を行います。

担当求人の求めるターゲットや魅力情報をCAに伝え、マッチする学生からの応募を募ります。

学生時代の経験は数字や実績であらわせないものがたくさんあるため、アセスメントツールも活用しながら学生のポテンシャルを可視化して企業への提案につなげます。

4

選考フォローと採用成功

企業と学生の間に立って、内定・承諾までの一連の選考をプロデュースします。

ときには学生へ面接アドバイスや企業情報の提供などを直接おこなうこともあります。

企業から「内定」をいただき、学生から「入社意思」のお返事をいただくと、採用成功です！

選考中や採用終了後は、今後の活かせるよう企業と振り返りを行い、改善点を見出し継続した提案を行います。

1日の流れ

1日のスケジュールは、各RAの裁量に任せておりますので下記一例となります。
就職活動時期も踏まえ、丁寧に安心頂ける対応が出来るよう工夫しております。

勤務開始

朝は9時半頃勤務開始。
フレックス勤務なので出社退社時間は調整可能。
各チームごとに朝会を行うこともございます。

企業との商談①

企業の抱える課題や求める人物要件等を細かくヒアリング実施の上、今後の採用活動の提案を行います。
言葉通りの”コミュニケーション力”がある学生“を紹介するのではなく、
・コミュニケーション力はなぜ必要なのか？
・コミュニケーション力はどう評価するのか？
等、企業が求めている真の求める学生像を言語化することが重要であり、企業の未来を作っていく **新卒RA業務ならではの介入価値・醍醐味**です。

チームミーティング

- ・チーム施策の進捗確認
- ・商況確認
- ・企業の業界理解
- ・勉強会

・相談、共有事項の伝達などを行います。
チームミーティングや1on1(1対1での面談)を通して、お互いの状況を理解・協力し合い、日々の業務を進めていきます。



電話対応

企業の選考を受けている学生へ連絡。
既に志望理由が定まっている学生・面接を行う上で不安を抱えている学生など様々なタイプの学生がいます。
学生がより自信をもって面接に臨めるよう、**状況に応じて必要なフォロー**を行います。

メール・推薦対応

企業・他連携部署からのメール対応等、
1日平均約100件程とメール量は多いです。
選考結果・新規応募者の確認など、**企業・CA双方**へ連絡を行います。

昼食

昼食をとるタイミングは自由です。

企業へのアポイント取り

新規・ブランク企業へアプローチをし、アポイント取りをします。
常にアンテナを立て、情報収集が大切です。
業界問わず中堅企業や大手企業の顧客と向き合えるのも新卒RA職ならではの醍醐味です。

企業との商談②

オンライン若しくは対面にて、1日の1~2件の商談を行います。

会社説明会の開催

キャリアアドバイザーに対し、**企業・求人に関する説明会を開催**します。
こういった学生を求めている、こういったキャリアプランを持った学生が合うのか等提案します。
企業が主催する説明会へ参加することもあります。

退社

平均的に19時ごろに帰宅しており、週1回はノー残業デーを設けています。
繁忙期は20時ごろの帰宅になることもありますが、恒常的な残業が発生しないよう効率的で生産性の高いはたらき方を推奨しています。

9:30

13:00

14:00

17:00

18:00

リクルーティングアドバイザーの仕事のやりがい・魅力

仕事のやりがい・魅力

1 自由度が高く、個人の裁量が大きい

「人材採用サービス」という点で企業に接点を持ち、その点をどう広げていくかは各RAの力量に任されています。任された顧客群の中で、どの企業にどんなアプローチで関係を構築していくかについても、個人の裁量に任されています。企業のパートナーとして深く経営に貢献することができ、課題解決力などさまざまな能力を身に付けることが可能です。

2 業界・事業全体を見渡し、企業とともに成長を目指せる実感

担当している企業についてはもちろんのこと、その業界全体についての知見も得られます。各業界のバリューチェーンや個々の企業の強みを正確に把握することを通じて、企業や業界を分析する目が養われていきます。背景や企業の戦略を理解した上で、最適な人材を紹介していきます。キーパーソンがひとり入社するだけで経営の流れが大きく変わることもあり、企業とともに成長していけることを実感できます。

身につくスキル



課題解決力

現在の市況感や個人登録者のデータベースを把握しながら、顧客が描いている方向性を紐解きます。企業と課題を明確にしていきながら、どのような施策を講じればよいのかを考え、ベストな提案へと導き、実行していくための課題設定力や課題解決のための思考力が身につきます。



プロジェクト マネジメントスキル

RAの仕事は関わる人がとても多いのが特徴です。企業の要望を適切に各担当へ引き継ぎ、パーソルキャリアオールで価値提供を発揮するための仕事の進め方が身につきます。



コンサルティング スキル

クライアントのニーズを理解し、最適なソリューションを提案するコンサルティング能力が養われます。

リクルーティングアドバイザーのはたらく環境

研修制度

全体研修

パーソルグループやパーソルキャリア、「doda」サービスについての研修を受けていただきます。

現場でのOJT（ブラザー・シスター）

現場では主にブラザー・シスター（先輩社員）がつき、現場での業務をフォローしていきます。研修でわからなかった点や日々の業務で苦戦しているポイントなどマンツーマンでサポートしていきます。

RA研修

中途入社の場合は約1カ月、新卒入社の場合は約3カ月半現場配属までをサポートする研修を行います。現場配属後は配属グループと協業しながら、育成のサポートを行っています。

※研修内容・期間は年度によって変更になる可能性があります。

ベネッセi-キャリアの特徴・風土

ベネッセとパーソルキャリアの合併会社

ベネッセi-キャリアは、「まなぶ」の領域に強みをもつベネッセと、「はたらく」の領域に知見のあるパーソルキャリアから成り立つため、両者の強みを活かした採用支援をおこなうことができます。

大手企業という安定性がありながらも、まだまだサービスモデルとして模索しているところもあるため、新しい独自の取り組みやサービスなど取り入れやすい環境です。

表彰文化

最もパフォーマンスを出したMVPはもちろんのこと、NPSのスコアが高かった社員を称えるなど、業績に囚われない表彰制度も存在します。

はたらく環境

同じフロアには、パーソルキャリアとベネッセ双方から出向している社員が勤務しており、2つの社風が混じり合って、新しい風土が生まれています。



合併会社



表彰文化



はたらく
環境

RAからのキャリアパス

キャリアパスについては下記以外にもさまざまありますが、主な事例は下記となります



RAでのマネジメント
(管理職)



CA、PAといったカウンターパートへの
異動や、新規開拓部門への異動



ミドルバック
(営業企画、人事など)



グループ会社への転籍

選考参加前の チェックポイント

グループビジョン

はたらいて、笑おう。

“はたらく”ことは、生きること。

はたらき方は、一人ひとり違うもの。

だから、自分の“はたらく”は、自分で決める。

すべての“はたらく”が、笑顔につながる社会を目指して。



人々に「はたらく」を自分のものにする力を
GIVE PEOPLE THE POWER TO OWN THEIR WORK-LIFE.

自らの可能性や機会を知り、選択し、行動することの支援を通じて、

はたらく人生のオーナーシップあふれる社会を実現します。

“その人らしい「はたらく」は、自らの意志と行動でつくることできる”

私たちは、一人ひとりがつ可能性を誰よりも信じています。



“はたらく課題”と“ビジネス”をつなげてとらえ、
自分ゴトとしてその解決プロセスを楽しむ



外向き

自分ゴト化

成長マインド

面接までに整理しておきたいポイント

パーソルキャリアのVALUEと自身の経験や想いとの結びつきや共通項の整理

- 外向き : 目の前にいる顧客や世の中が直面する課題や変化にいつも目を向けている
- 自分ゴト化 : 自らの意志を持ち自分ならどうしたいかを常に自問自答している
- 成長マインド : 前向きにフィードバックを取り入れ学び続けることで今の自分を広げることができる

学生時代からのご経験の棚卸し

今までの人生で、どのような意思決定をしてきたのか、なぜその決定をしたのか／頑張って取り組んだ事は何か、なぜ頑張れたのか／苦労したことは何か、どう乗り越えたか／今までの業務内容について etc...

人材業界を志望した理由の振り返り

なぜ人材業界を目指そうと思ったのか？きっかけは？人材業界に入りどのようなキャリアを築いていきたいと考えているのか？

※単に出来事だけではなく、5W1Hを意識した振り返りをおこなっていただき、ご自身の言葉で話せるように整理してみましょう！



PERSOL

パーソル キャリア