

doda⁺



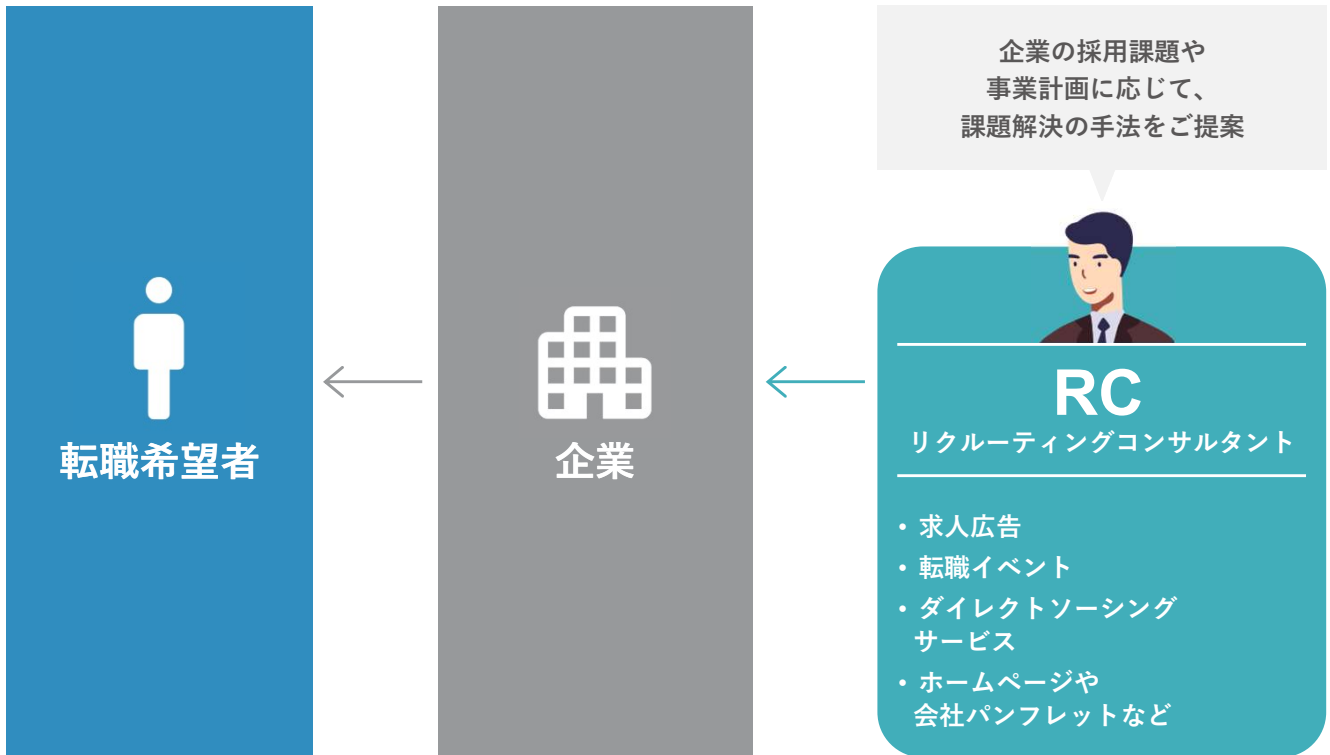
仕事まるわかり
BOOK



RC(リクルーティング
コンサルタント)編

RCの仕事内容

採用戦略や採用ターゲットの進化・採用チャネルの拡大など、企業の採用変革であらゆる人材の活躍の機会を創る仕事です。



1

企業様へ電話でアポイントのお約束をし、採用課題をヒアリング

新規顧客(直近6か月以上ご利用のない企業様)・既存顧客ともに担当していきます。企業様にお電話で接点を取り、提案のアポイントを取ります。その際に、企業様の採用課題をヒアリングします。

2

企業様との商談・課題解決の手法のご提案

商談は対面・非対面を使い分けています。
企業様の採用課題を解決するため、広告・イベント・DMなど、あらゆるサービスをご提案します。

3

受注～広告掲載準備～

サービス(例: 広告)をご契約いただいたら、社内のクリエイターとともに打ち合わせをします。企業様が採用したいターゲットに応じて、広告の打ち出し方を相談します。

4

取材同席

クリエイターと一緒に取材に参加し、企業様の魅力を引き出せるよう取材のフォローをおこないます。

5

広告掲載～効果分析～

広告掲載期間のクリック数や応募数などを確認し、広告の効果を分析します。また企業様の面接設定の状況や実際の面談が円滑に進んでいるかなど、掲載中も商談でフォローしていきます。

6

効果報告・継続提案

広告の掲載期間が終わったら、効果報告をし、次回への改善・サービス継続の提案をおこないます。

RCの1日の流れ

1日をどのように過ごすかは、1人ひとりの裁量に任せています。
「最もお客様のためになることは何か」を常に考え、主体的に行動を起こしていきます。

出社・朝会

朝は9時～10時出社。
チームによっては10時から朝会をおこないます。

掲載中広告の効果分析

システムを使い、掲載中の**広告のPV数や応募数、スカウトメールへの返信率**などデータを抽出し、掲載効果の分析をおこないます。

昼食

昼食をとるタイミングは自由です。
コロナ禍においてはチームでオンラインランチを実施することもあります。



チームミーティング

- ・チーム施策の進捗確認
- ・商況確認

・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し協力しながら、日々の業務を進めていきます。



事務作業や 提案準備など

夕方以降はオフィスに戻り、自席で提案や商談準備・契約書の作成等をおこなうことが多いです。

- ・商談内容の履歴登録
- ・提案書の作成
- ・他社成功事例の収集
- ・メール返信



メール・推薦対応

企業様からの問い合わせ内容への返信や、掲載効果のご報告など、メール対応をおこないます。
広告の掲載期間は限られるので、スピーディに対応することが大切です。

企業様への電話

テレアポやメールにて、**新規企業様や直近接点のない企業様へアプローチ**をおこない、アポイント獲得をします。また、**既存の企業様に対しては、応募状況や面接の進捗のお伺い**でお電話をします。

企業様との商談2~3件程度

新規の企業様へのサービスのご提案やヒアリングの商談もあれば、既存の企業様に対して、広告の効果報告やイベントの運営相談でお打ち合わせすることもあります。

<商談の具体例>

- ①企業様の事業計画・採用課題のヒアリング
- ②課題解決手法のご提案
- ③掲載中広告の状況確認
- ④広告掲載後の報告・改善／継続提案
- ⑤転職フェア等イベント運営のご提案

退社

平均的に19～20時ごろに帰宅します。
20時には強制的にPCがシャットダウン。
恒常的な残業が発生しないよう、効率的で生産性の高い働き方を推奨します。

10:00

13:00

14:00

17:00

20:00

パーソルキャリアの 働く環境・制度

研修制度

手厚い研修やフォロー体制

入社後2日間は全社研修を実施します。

その後、約1週間の事業部研修（システムの使い方や提案商品の知識習得）をおこないます。

研修後から、**ブラザー**という教育担当がつき、ロールプレイングや電話での新規アポイント獲得、先輩社員の営業同行等をおこないながら、徐々に企業様の担当を任せられるようになります。入社後、約2か月目からは提案活動がスタートしますが、おおよそ半年間はブラザーがつくので、**定期的に1on1で業務支援**（目標への進捗具合や難易度高い案件相談）を受けることができます。

就業環境

労務マネジメント

- 1分単位でのPCログ管理をしています。（※残業代は全額支給）
- 20時にはPCは完全にシャットダウン！法人企業様の対応になるため、不規則な時間帯での就業はありません。

リモートワーク環境

パーソルキャリアではワークスタイル制度を導入し、より安心安全かつ生産性高いはたらき方を実現し、またMission実現・Value体現を最大化するための方法の一つの選択肢として活用しています。

育休取得率・育休復帰率

右記は女性社員に関するデータです。

育休に関しては、執行役員の男性が取得するなど男性社員の取得も浸透し始めています。



育休取得率
99%



育休復帰率
95.4%

組織構成

RCメンバーは**全国で300名**ほどおり、

東京・大阪・愛知・北海道・広島・福岡に拠点をおいています。

メンバーの**平均年齢は27歳**・管理職の平均年齢は37歳で、

最年少では28歳のマネージャーがおり、若手が活躍している組織です。

新卒・中途の割合や男女比は5:5となっています。



パーソルキャリアの 働く環境・制度

キャリア支援制度

キャリアチャレンジ

自発的に異動希望を出すことができる制度です。部署異動だけでなく、グループ会社への転籍も可能です。



ジョブトライアル

別部署の仕事を最大3か月間、体験することができる制度です。



Drit（新規事業起案プログラム）

社員がエントリーした新規事業案を選考しながら事業化まで伴走するものです。採択されたアイデアは資金提供～事業立ち上げフェーズまで全面バックアップします。



RC職の組織風土

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、最も活躍したチームに贈られるMVGなどチームで同じ目標を追う風土があります。

また中途入社1年目の社員の中で、最も活躍した人に贈られるキャリア新人賞も用意しています。

主体性のあるメンバーが多数！

定期的にメンバー発信で、社内向け勉強会（例：IT業界勉強会やExcel塾など）を開催したり、顧客企業（主に人事担当者）のお悩みや困りごとを解決できるよう人事交流会を開催したりしています。

RCには、社外・社内ともに課題となることを自分ゴト化し、それを解決できるようなプロジェクトを遂行しているメンバーが多数存在しています。

他部署との連携も◎

RCが顧客に提案するメインの商材に、求人広告があります。

同じ事業部に広告の制作部隊（ライター・デザイナー・カメラマン）がいるため、提案前から顧客のニーズに応じて提案内容を考え、制作部隊と一緒に提案に行くこともあります。

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ができる”
私たちは、一人ひとりがおも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結びつき・共通項の整理

- 外向き : 目の前にいるお客さま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

対人印象が良好か

コミュニケーション能力(Q&Aがずれない、分かり易く相手に伝える能力、抽象化⇄具体化)、ストレス耐性、覇気があるか

目的志向・達成志向を持っているか

営業としての再現性: 営業として汎用性があるか、自身なりの勝ち筋を話すことができるのか。

顧客志向を意識できているか

ベクトルが自分だけに向いていないか、顧客に対しての思いがしっかり行動に結びついているか

※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