

採用・育成を強化したいコンサルファーム向け ジュニアコンサル実践力テスト

Produced by PROFFIT & 百花

採用精度
UP

育成速度
UP

モチベーション
UP



稼働が高く、体制強化が求められる中、入社後の立ち上がり支援に苦戦するファームが増加中

採用



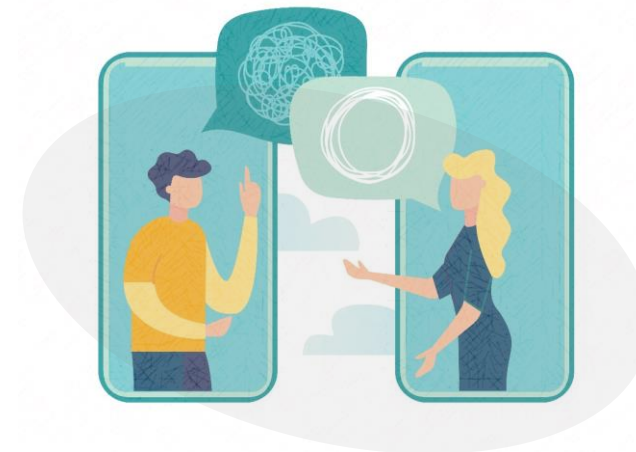
1 実践力のある候補者を採用したい…

育成



2 未経験メンバーの成長が遅れがち…

指導



3 適切な自己学習を促せていない…

結果的に、早期の離職や実務での手厚いフォローが必要になるケースが増えている

未経験・コンサル経験3年以下の若手メンバー向け

コンサル実践力テスト

Produced by PROFFIT & 百花

1

コンサルスキル
特化型テスト

コンサルタントに求められる
実践的なコアスキルを評価できます

2

実力差が出る
全問記述式

選択肢から選ぶ力ではなく
ゼロから考える力を見極めることができます

3

業界内での
偏差値を算出

ファーム内だけでなく
業界全体でのポジションが分かります

スキルとタイプ（行動・思考特性）の両面から即戦力ポテンシャルを評価

スキル（コンサルタントのコア能力）

インプット力（要点抽出力×解釈応用力）

情報を正確かつ迅速に「受信」する能力。多種多様な情報を多くのステークホルダーとやり取りするコンサルタントにとって重要な能力であるが、特に周囲から指示・指導を踏まえて成果・成長を目指していくJr.コンサルタントにとっては非常に重要な能力と言える。

プロセス力（論点整理力×検証設計力）

情報に基づいて広く深く「思考」する能力。タスク要員としてではなく、一人前のコンサルタントとしてクライアントに価値提供していくために必要な能力と言える。事実と意見を識別した上で今後の検証論点を整理する能力、論点・仮説の検証のための情報収集・分析内容を設計する能力。

アウトプット力（構造化力×説明力）

情報を正確かつわかり易く「伝達」する能力。Input同様、多種多様な情報を多くのステークホルダーとやり取りするコンサルタントにとって重要な能力である。情報を構造的に整理し、相手の状況に踏まえ、簡潔に分かりやすく伝達する能力。

タイプ（価値観・行動特性）

チャレンジタイプ

失敗を恐れず自ら挑戦するタイプ、確実に相手の期待に応えられることを積み上げながら挑戦するタイプ等。その人の意欲に合わせた目標設定に活用可能。

思考タイプ

考えてから動く、動いてから考える。一人でじっくり考える、議論しながら考える。人によって異なる考え方の特性や傾向を踏まえた指示出しで業務を円滑に。

検討タイプ

マルチタスクをこなすのが得意なタイプ、一点集中が好きなタイプ。どのようなタスクの任せ方が成果につながるかを考える指針に。

相談タイプ

検討がうまく進んでいない時に、いつ、どのように相談し、どう対処していいのか、振舞い方の違いを診断。相談方法が分かることで不要なストレスを軽減。

価値観タイプ

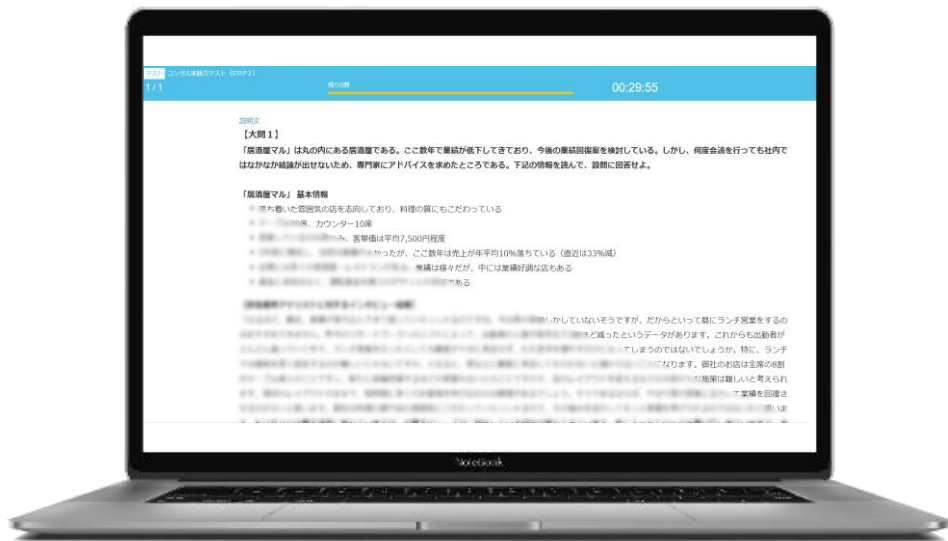
コンサルタントとしての職業観、成長に対する価値観など、今後のポテンシャルを左右する内面の特性を診断。ファームが求める価値観とのギャップを特定可能。



テスト概要

概要

- テスト時間：約90分、設問数：約10～12問
- 回答方式：オンラインテスト、全問記述式
- 設問例：事実抜き出し、示唆だし、論点整理、報告サマリー作成等



テスト監修企業

会社概要

- 「無数の意志・才能が開花する世界を実現する」をビジョンに、2008年創業
- 経営コンサルティングと企業向けトレーニングを主軸にサービスを提供（コンサルタント向けには延べ3,000名以上の研修を実施）
- 特に、コンサル業界とコンサルタント個人々の更なる成長に貢献していくべく、コンサルファーム向けトレーニングを多く手掛けている（リピート率は95%、受講者満足度は4.85（業界平均4.3）の評価を頂いている）

メンバー

代表社員 齋藤 耕太

- 2003年、京都大学大学院人間環境学研究科修了後、戦略コンサルファームA. T. Kearneyに入社。2008年、合同会社百花を設立

代表社員 坂本昌宏

- 2003年、早稲田大学大学院理工学研究科物質材料理工学修了後、戦略コンサルファームA. T. Kearneyに入社。2008年、合同会社百花を設立

代表社員 山口 統

- 2002年、東京大学経済学部経済学科卒業後、戦略コンサルファームA. T. Kearneyに入社。2009年、合同会社百花に参画

豊富なコンサルタント向け研修のノウハウを活かした設問・評価基準の策定

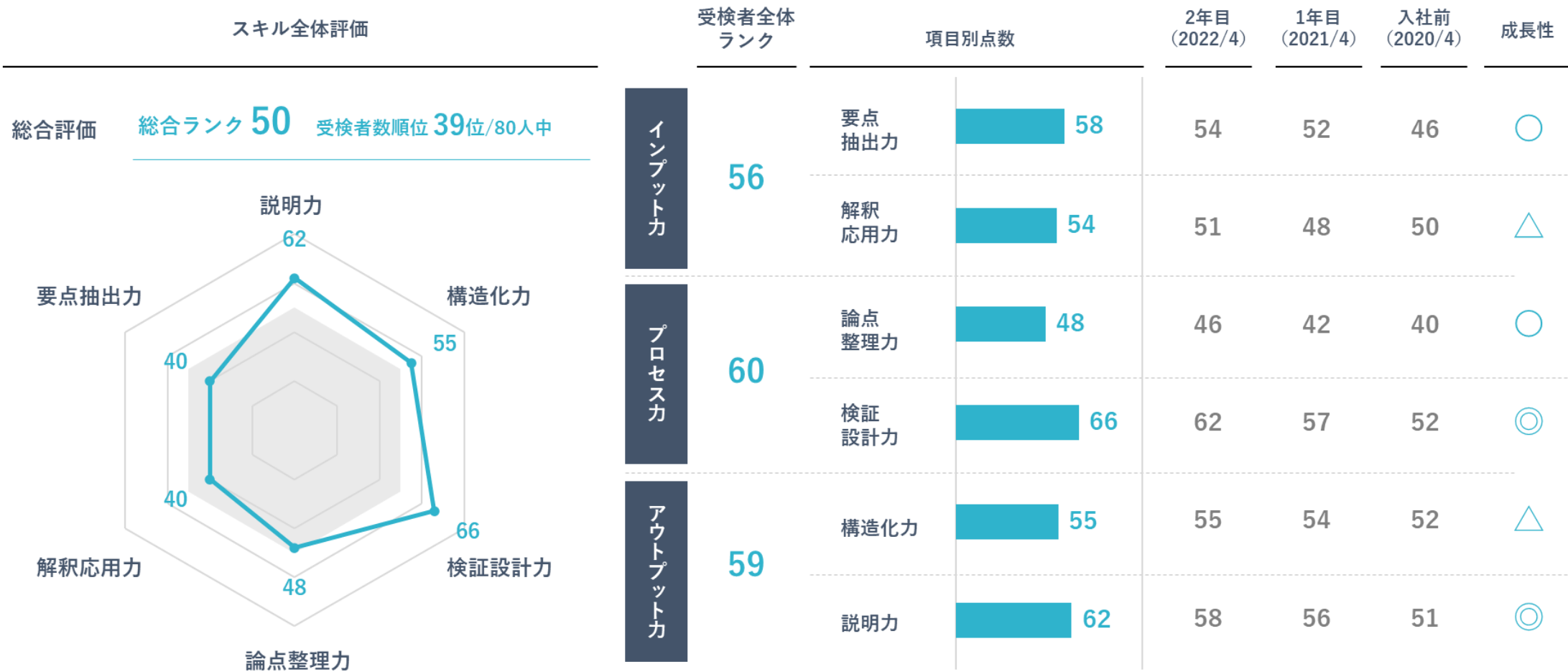
レポート内容① スキル評価レポート

コンサル実践力テスト（評価結果）

	合計	—— インプット ——		—— プロセス設計 ——		—— アウトプット ——	
		要点抽出力	解釈応用力	論点整理力	検証設計力	構造化力	説明力
同セグメントでの平均以上の点数							
未経験 <small>受検者平均偏差値</small>	48.2	48.8	50.0	48.3	48.4	48.4	49.2
XXXXXXXXXXXXXXXX	48.9	48.8	44.7	50.9	49.4	50.8	53.4
XXXXXXXXXXXXXXXX	37.4	48.0	39.2	44.8	35.3	37.4	47.0
1年未満 <small>受検者平均偏差値</small>	48.5	49.6	49.1	49.3	49.0	48.6	48.5
XXXXXXXXXXXXXXXX	56.8	51.6	56.0	46.2	53.8	59.2	59.1
XXXXXXXXXXXXXXXX	45.5	52.3	44.3	42.5	46.7	40.8	55.1
XXXXXXXXXXXXXXXX	43.3	60.9	32.0	40.4	43.3	52.9	41.1
XXXXXXXXXXXXXXXX	25.1	37.7	34.1	38.7	32.9	33.1	29.9
2年未満 <small>受検者平均偏差値</small>	52.8	50.2	49.1	52.3	52.3	55.2	53.1
XXXXXXXXXXXXXXXX	50.4	40.3	39.2	48.4	66.4	55.4	61.6
XXXXXXXXXXXXXXXX	43.3	32.5	49.8	40.4	43.9	62.0	53.4
2年以上 <small>受検者平均偏差値</small>	52.9	53.1	52.9	51.8	52.8	48.5	49.9

コンサル実践力テスト（評価結果）

受験者ID	11	コンサル経験	3年目～	受験日	2023/4/20
-------	----	--------	------	-----	-----------



コンサル実践力テスト（評価結果）

インプット力

要点抽出力 40

要点抽出力が低い水準です。以下のようなことに課題が生じる可能性があります。

- 情報整理や議事録作成といったボリュームのある情報を整理統合する仕事に時間がかりがち
- 上司や先輩からの指示・指摘を正確に理解できず、認識の齟齬が生れてしまいがち
- クライアントからの相談や依頼の内容を正確に理解してPJチームに共有していくことが苦手。

上記の問題の防止もしくは悪影響の低減のために、また、自身のスキルUPのために、上司の方と以下の点について相談することをお勧めします。

- レビュー時の上司からの指示や指摘の粒度を細かめにしてもらい、認識の齟齬が生じることを防ぐ。
- レビュー後に必ず自身の言葉で復唱確認することをルール化し、認識の齟齬を減らすと同時に自身の理解力を高めるトレーニングとしても活用する。
- 上司からのレビュー頻度を高めてもらい、相互確認の回数を増やすことで認識の齟齬を早期に発見・防止する

解釈応用力 40

解釈応用力が低い水準です。以下のようなことに課題が生じる可能性があります。

- 指示された仕事をするだけでなく、指示の趣旨を踏まえた“+α”の仕事をするのがなかなかできない
- 過去に受けた指摘を踏まえた改善が上手くできず、似たような失敗を繰り返してしまう
- 目の前の仕事をこなすことが自身の成長にあまり繋がっていないと感じてしまう
- 入手した情報の“意味”や“価値”にあまり気付けない

上記の問題の防止もしくは悪影響の低減のために、また、自身のスキルUPのために、上司の方と以下の点について相談することをお勧めします。

- PJに余裕があるタイミング等で、“+α”の仕事をする機会を意図的に作る
- 個々のタスク／アウトプットへの指摘だけでなく、自身の成長課題についての指摘を上司から定期的にもらう
- 情報（クライアントの発言内容、何らかの分析結果、等）についての解釈や洞察についての簡単な意見交換の頻度を増やす

プロセス力

論点整理力 48

論点整理力がやや低い水準です。以下のようなことに課題が生じる可能性があります。

- 作業に没頭するうちに、何のための作業しているのかわからなくなる
- 検討する必要があることまで考えてしまう
- 指示された作業はできるが、自分の意見を問われてもなかなか良い意見を言えない
- 自分の意見の根拠について説明を求められても、上手く説明ができない

上記の問題の防止もしくは悪影響の低減のために、また、自身のスキルUPのために、上司の方と以下の点について相談することをお勧めします。

- タスク指示を受ける際には、必ず「論点」と「タスク内容」をセットで確認する
- 上司から論点を教えてもらうのではなく、自分でタスクの論点を考えてみてそれを上司に確認するスタイルを採る
- 作業中に混乱してきたら、論点とタスク内容の関係について改めて上司に確認する

検証設計力 66

検証設計力が高い水準です。検証設計力が高い人は、業務において以下のような成果・価値を出せる可能性が高いと言えます。

- 細かい作業指示がなくても、自分で考えて動くことができる
- 論点と関係のない作業に時間を割かなくなるので、効率的に仕事ができる
- 自分でタスクを設計できるため、やりがいを感じ易い

更なる能力向上に努めると共に、ご自身の強みを活かせるタスクを積極的に実施していくことでPJチームにおける価値を高めていくと良いでしょう。

アウトプット力

構造化力 55

構造化力がやや高い水準です。構造化力が高い人は、業務において以下のような成果・価値を出せる可能性が高いと言えます。

- 説明がわかり易く、伝いたいことを確実に相手に伝えられる
- 説明が簡潔であり、最小限の時間でコミュニケーションを終えられる

更なる能力向上に努めると共に、ご自身の強みを活かせるタスクを積極的に実施していくことでPJチームにおける価値を高めていくと良いでしょう。

- 報告・相談の際には「最初に結論と要点を1分以内で述べる」といったルールを作り守る
- メール等でも同様に「結論と要点の箇条書きを先に書く」といったルールを作り守る
- 議事録作成等の「構造化力UPに効果がある仕事」を多めに任せてもらうようにする

説明力 62

説明力が高い水準です。説明力が高い人は、業務において以下のような成果・価値を出せる可能性が高いと言えます。

- 説明がわかり易く、伝いたいことを確実に相手に伝えられる
- 相手や状況にふさわしい言動をすることで、相手との関係性を良好に保つことができる

更なる能力向上に努めると共に、ご自身の強みを活かせるタスクを積極的に実施していくことでPJチームにおける価値を高めていくと良いでしょう。

コンサル実践力テスト（評価結果）

インプット力

情報を正確かつ迅速に「受信」する能力。多種多様な情報を多くのステークホルダーとやり取りするコンサルタントにとって重要な能力であるが、特に周囲から指示・指導を踏まえて成果・成長を目指していくJr.コンサルタントにとっては非常に重要な能力と言える。

具体的には、①要点抽出力（ノイズを含む情報の中から重要な情報を素早く抽出する能力）と②解釈応用力（情報の抽象的な意味を解釈してそれを別事例で応用していく能力）を測定している。

要点抽出力

ノイズを含む情報の中から重要な情報を素早く抽出する能力。情報量の多い資料の中からスピーディに要点を抽出してまとめる、会議やインタビューの議事録を作成する、上司・先輩の指示・指摘を正確に理解する、クライアントからの依頼や指摘を正確に理解（してPJチームに伝達）するといった場面で必要になる能力である。

解釈応用力

情報の抽象的な意味合いを解釈してそれを別事例で応用していく能力。情報を抽象化する能力は、コンサルタントとして価値ある示唆を出していく上で必要不可欠な能力であるため重要である。また、「PJ経験や上司・先輩からの指導内容から多くを学び活かしていく」というJr.コンサルタントが成長していく上で不可欠なアクションに関連する能力でもある。

プロセス力

情報に基づいて広く深く「思考」する能力。タスク要員としてではなく、一人前のコンサルタントとしてクライアントに価値提供していくために必要な能力と言える。

具体的には、③論点整理力（事実と意見を識別した上で今後の検証論点を整理する能力）と④検証設計力（論点・仮説の検証のための情報収集・分析内容を設計する能力）を測定している。

論点整理力

事実と意見を識別した上で今後の検証論点を整理する能力。「PJ目的」と「既知の事実」を踏まえて上で、今後検証していくべき論点を広くかつ具体的に定義していくという、コンサルティング業務の根幹をなす能力と言える。Jr.コンサルタントでこの能力を完璧に備えている必要はないが、一人前のコンサルタントとして大きな成果を出していくためには必須の能力と言える。

検証設計力

論点・仮説の検証のための情報収集・分析内容を設計する能力。この能力が高いJr.コンサルタントに対しては、上司は論点・仮説さえ提示すればその後のタスク設計をJr.コンサルタントに任せられることができる。そのため、論点・仮説そのものを考え出すというよりもその検証をすることを主な役割とすることが多いJr.コンサルタントとして活躍していくために非常に重要な能力と言える。

アウトプット力

情報を正確かつわかり易く「伝達」する能力。Input同様、多種多様な情報を多くのステークホルダーとやり取りするコンサルタントにとって重要な能力である。但し、Inputと比べると職務経験を通じて伸ばしやすい能力であると言える。

具体的には、⑤構造化力（情報を構造的に整理して簡潔かつわかり易く伝達する能力）と⑥説明力（正しくかつ簡潔な日本語表現、及び相手・状況を踏まえた表現の工夫をする能力）を測定している。

構造化力

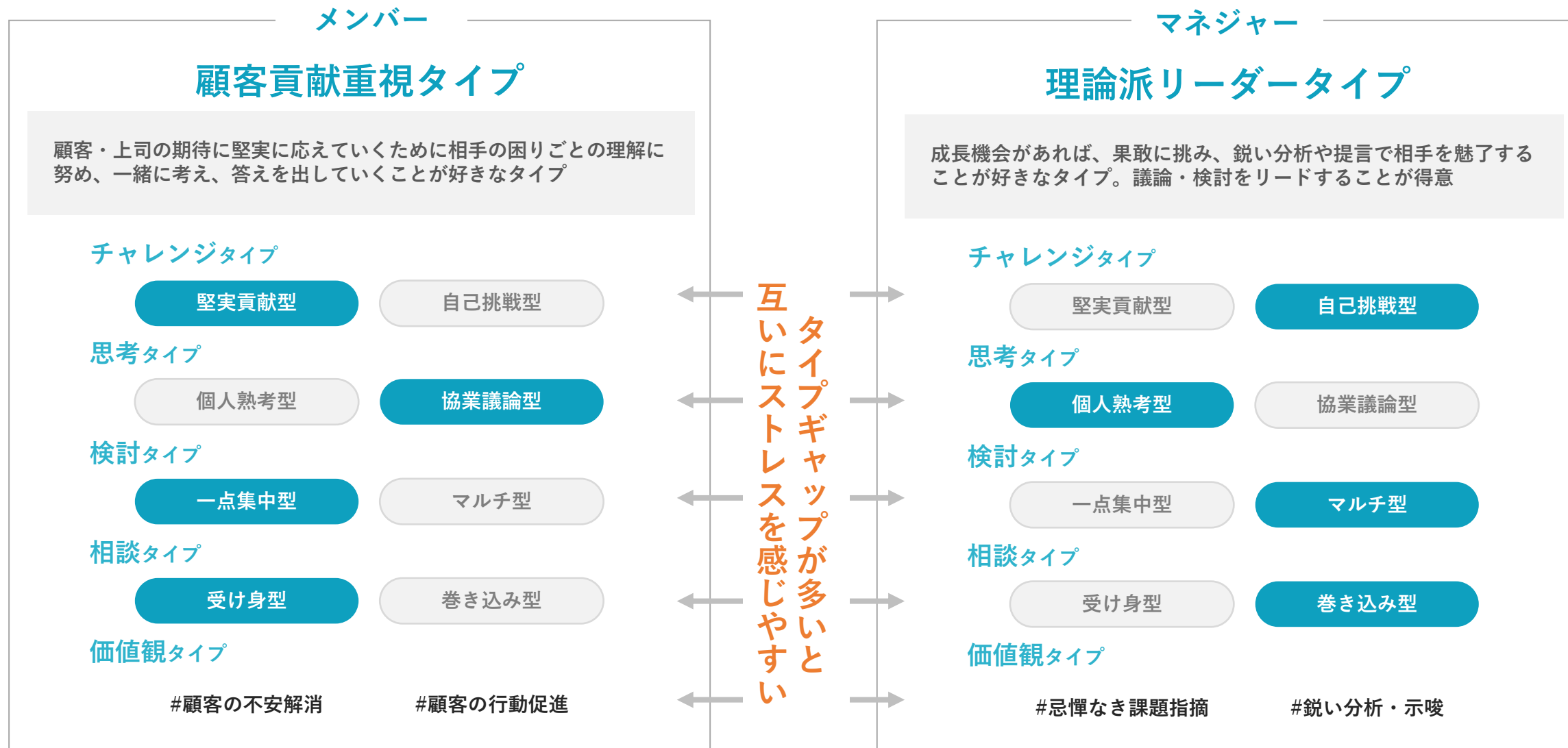
情報を構造的に整理して簡潔かつわかり易く伝達する能力。この能力が高いと、短時間で正確に伝えるべきことを伝えられるため、コミュニケーション相手の時間的・精神的負担を最小限にしながら必要なコミュニケーションを取ることができる。特に、リモートワークが進んでいる昨今において重要性が増している能力と言える。

説明力

正しくかつ簡潔な日本語表現、及び相手・状況を踏まえた表現の工夫をする能力。構造化力と同様、この能力が高いJr.コンサルタントは、短時間で正確に伝えるべきことを伝えられるため、コミュニケーション相手の時間的・精神的負担を最小限にしながら必要なコミュニケーションを取ることができる。また、相手の状況や文脈を踏まえて適切な表現を用いることができるため、クライアント接点を任せてもらい易いというJr.コンサルタント本人にとってのメリットもある。

レポート内容② タイプ診断レポート

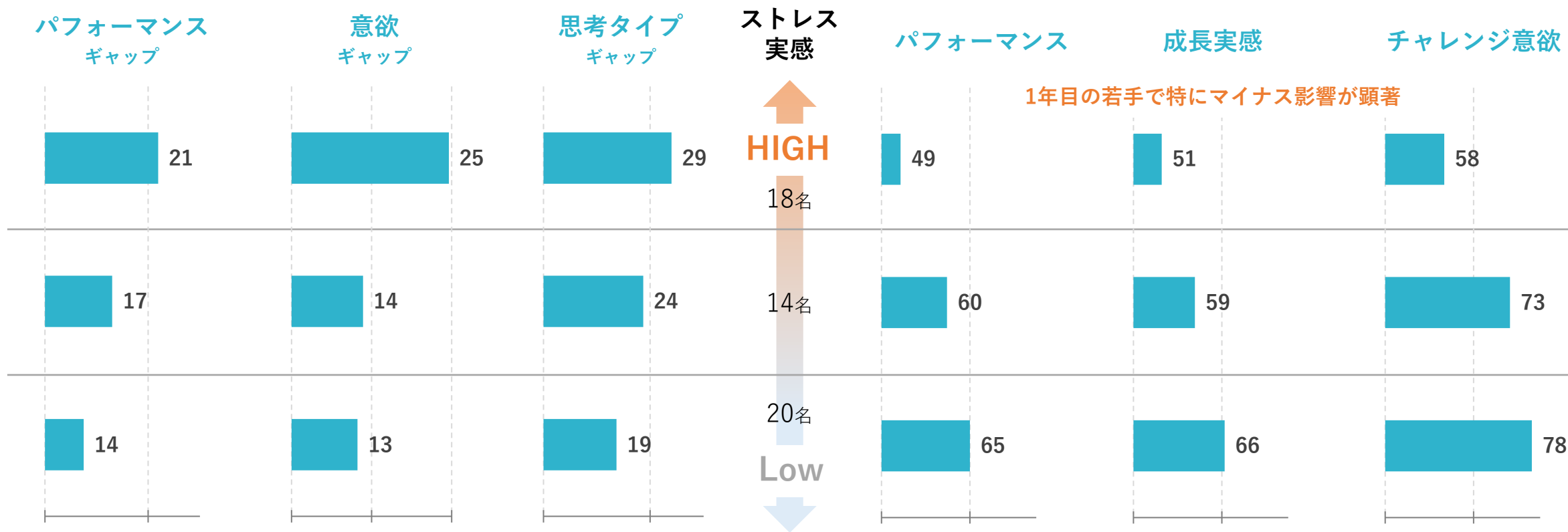
スキルに加え、パフォーマンスを発揮しやすい条件を知るためのタイプ診断も実施



シニアとのギャップはストレス要因となり、パフォーマンス・意欲低下などに悪影響をもたらしている

シニア・ジュニア間のギャップの大きさ*

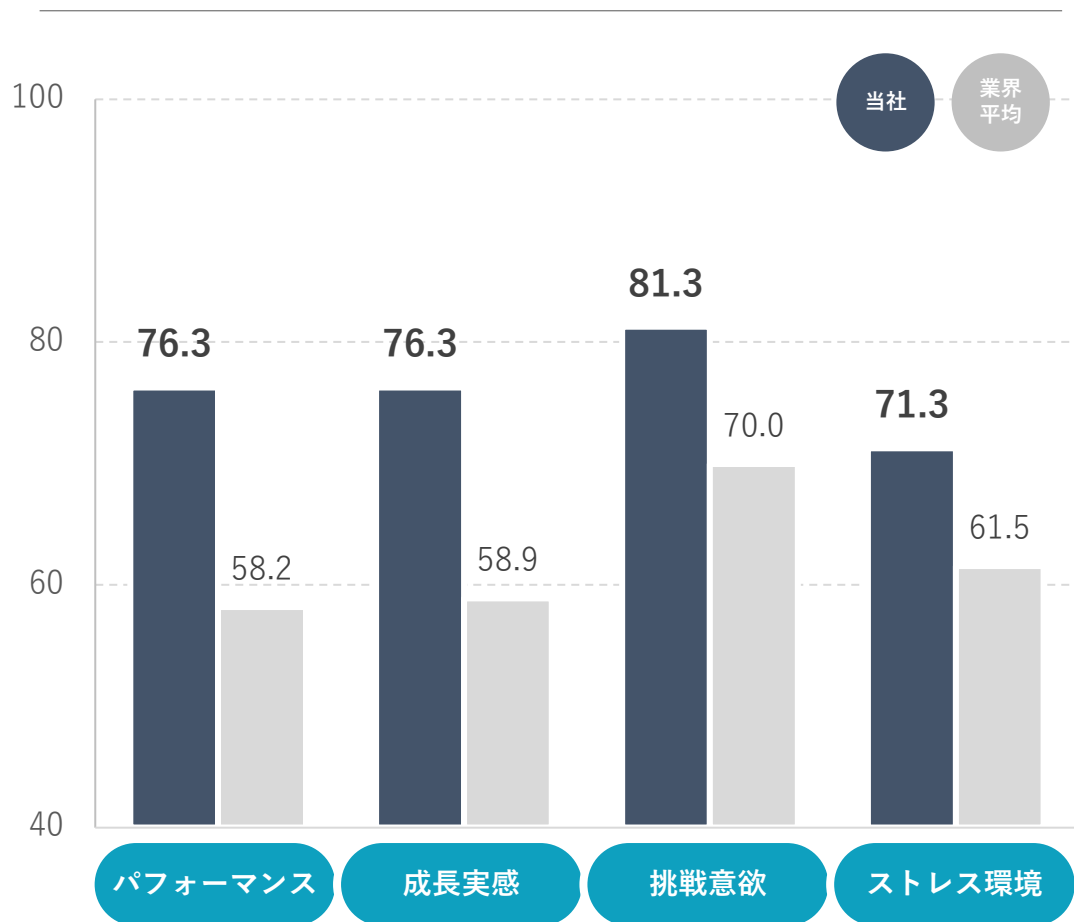
ストレスのジュニア(3年目以下) への影響*



*ストレス実感別のセグメントごとの平均値を記載

コンサルタイプ診断レポート：業界平均との比較

パフォーマンス実感（業界平均比較）



タイプ・スタイル（業界平均比較）

目標設定タイプ

堅実貢献型

自己挑戦型

思考タイプ

行動率先型

思考重視型

検討タイプ

自力型

協業型

相談タイプ

慎重型

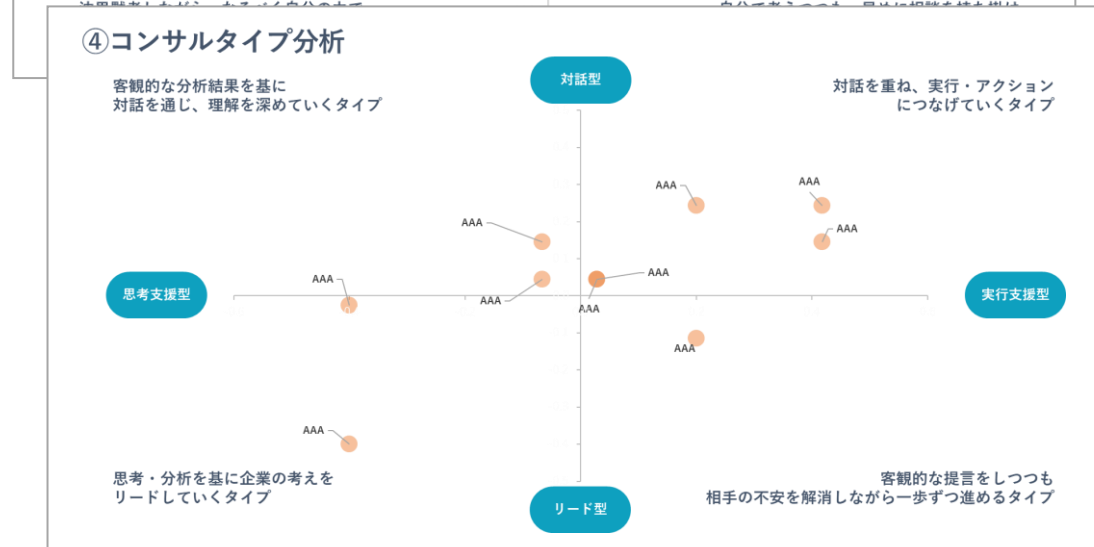
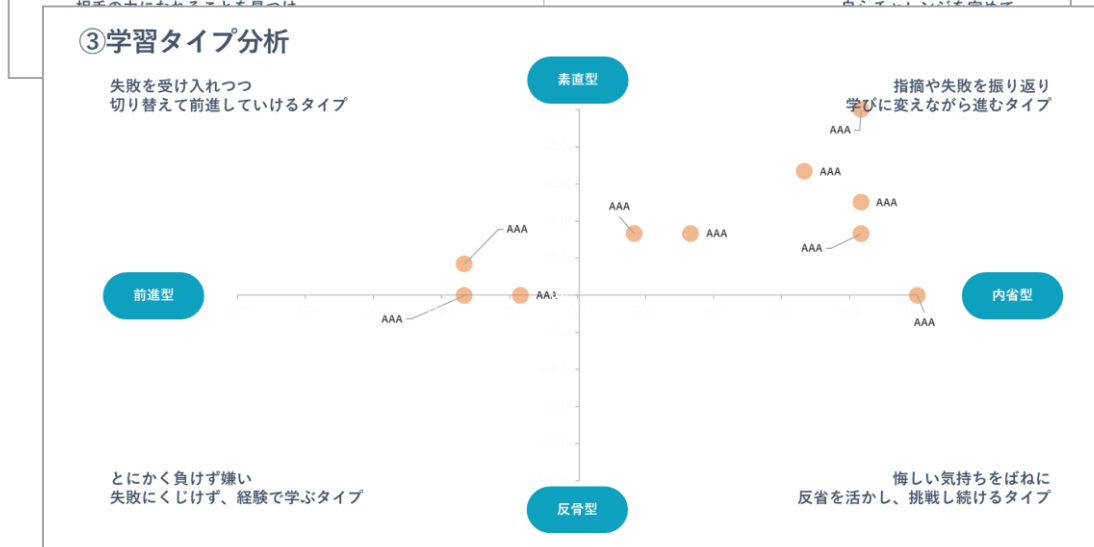
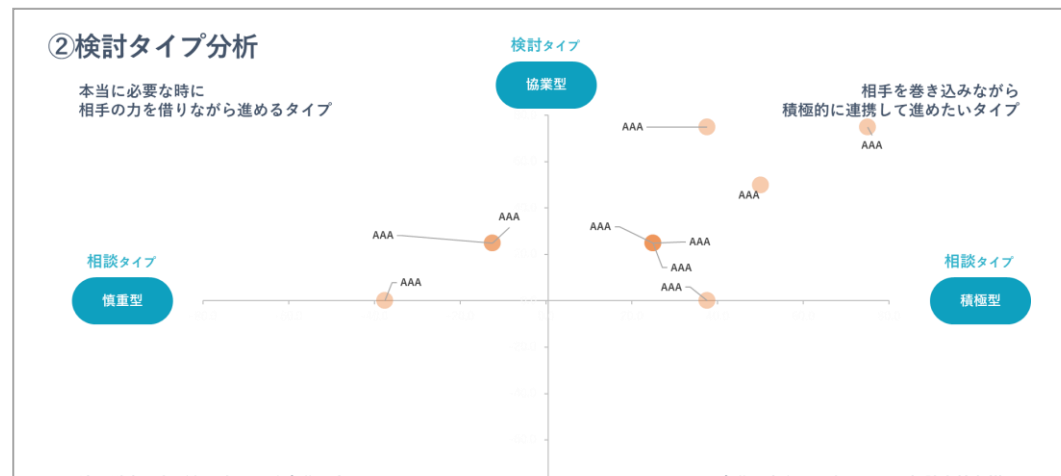
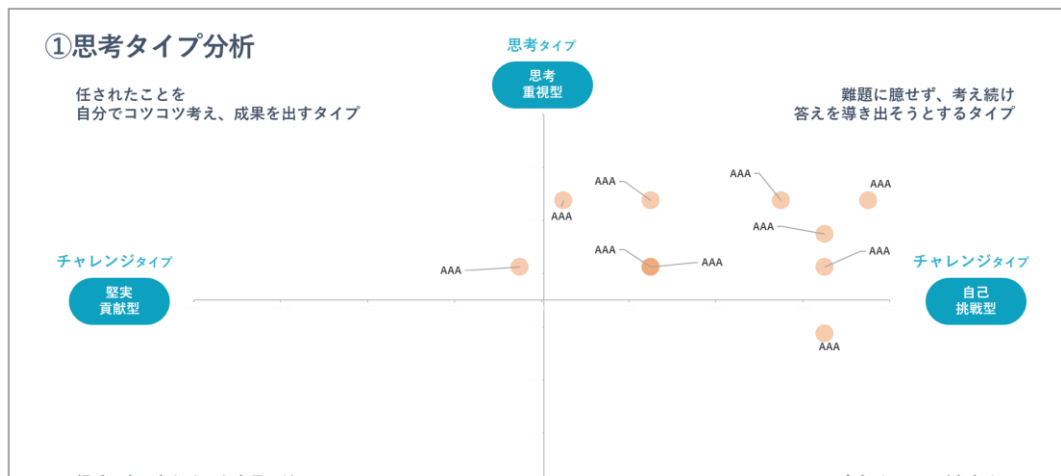
積極型

コンサルタイプ診断レポート：ジュニア・シニアのギャップによる状況評価



	ジュニア 低/悪 ≒ シニア 低/悪	ジュニア 高/良 > シニア 低/悪	ジュニア 低/悪 < シニア 高/良	ジュニア 高/良 ≒ シニア 高/良
パフォーマンス	<ul style="list-style-type: none"> 成果を出せている実感が乏しく、ファーム全体が低迷しがち 	<ul style="list-style-type: none"> シニアがジュニアを魅了できずジュニアが物足りなさを感じ始める 	<ul style="list-style-type: none"> 大きな問題はないが、ジュニアが能力差を感じ、諦めモードになるリスクあり。目標設定や役割見直し、できそう感を伝える工夫が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ファーム全体として成果実感も高く、意欲的に調整していける状態（ただ、ジュニアが自信過剰のリスクあり）
成長実感	<ul style="list-style-type: none"> 成長実感をともに感じにくく、シニアジュニアともに離職リスクが高まりがち 	<ul style="list-style-type: none"> 不慣れなマネジメント業務に悩むシニアが多い傾向 ジュニアからの突き上げに悩みがち 	<ul style="list-style-type: none"> 大きな問題はないが、ジュニアが成長を感じられず、他の成長できる環境を探し始める可能性あり 	<ul style="list-style-type: none"> 互いに成長できている/刺激を与え合っている関係を作れており、理想的
挑戦意欲	<ul style="list-style-type: none"> ファーム全体の機運が低下。意欲が高まる要因が乏しく、悪循環に陥っている 	<ul style="list-style-type: none"> ジュニアの積極的な提言や活動にシニアが応えきれず、ジュニアの学習性無力感を招く可能性 	<ul style="list-style-type: none"> シニアの意欲や掲げるゴールにジュニアがおさえ、難しさや力不足を感じがち（シニアのケアがあれば事態好転可能） 	<ul style="list-style-type: none"> 一緒に挑戦していく雰囲気を作られており、ファームの活力が高まっている
ストレス (全体)	<ul style="list-style-type: none"> 精神・身体とも影響が始めファーム全体が危険な状態 	<ul style="list-style-type: none"> シニアのストレス実感が高まっておりシニアの離職リスクが高まりがち 	<ul style="list-style-type: none"> ジュニアのストレス実感が高まっておりジュニアの離職リスクが高まりがち（ジュニアのフォロー急務） 	<ul style="list-style-type: none"> 健全なプレッシャーのもと、取り組んでいる可能性
ストレス (コミュニケーション)	<ul style="list-style-type: none"> 互いに気を使い、本音話しにくい“気まずい”ムードが蔓延（現状打破の糸口すら作りづらい） 	<ul style="list-style-type: none"> シニアがジュニアに気遣いすぎて、巻き取ることが多く、負担がかかりがち 	<ul style="list-style-type: none"> ジュニアが相談しづらく、一人で悩みタスクを抱えがち（ジュニアのパフォーマンス低下につながる可能性） 	<ul style="list-style-type: none"> 互いに言いたいことを伝え、議論し、本音を分かり合えていると感じている関係が作れている

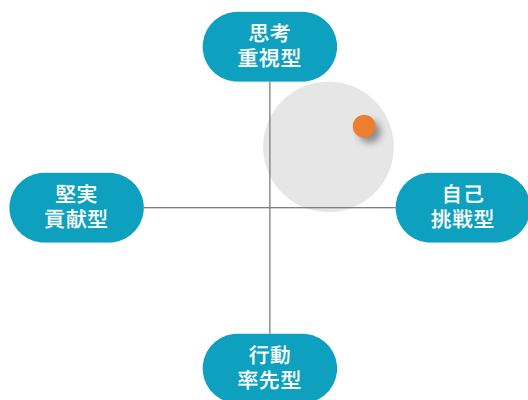
コンサルタイプ診断レポート：各メンバーのタイプ特性分布



コンサルタイプ診断レポート：タイプごとの特徴・活躍に向けたアドバイス

思考タイプ

難題に臆せず、考え続け
答えを導き出そうとするタイプ

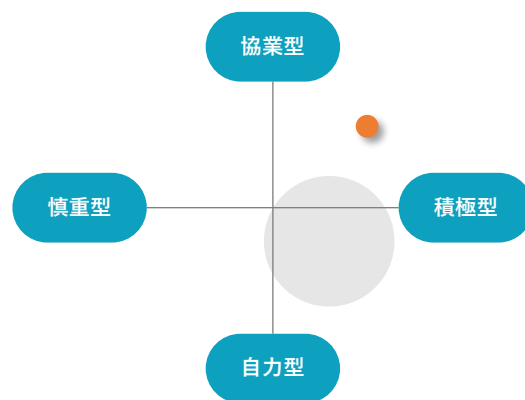


活躍のコツ/注意点

- 自らチャレンジングな目標を掲げ、新しいタスクに挑む姿勢が強く、検討が難しいプロジェクトで重宝される可能性。こうした機会をいかに成長につなげるかが勝負。
- 一方、考えることが得意な反面、答えが出るまで考え続けてしまうことで、クライアントやチームから進捗が見られないと感じられるリスクがあるため、注意が必要…

検討タイプ

相手を巻き込みながら
積極的に連携して進めたいタイプ

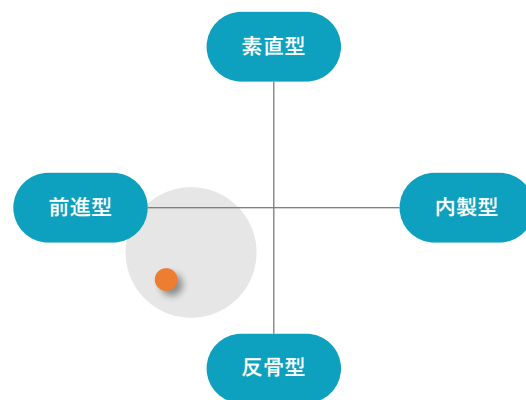


活躍のコツ/注意点

- 検討を進める際、うまく周りの力を借りながら進める傾向が強く、チーム全体を活性化させるジュニアリーダーとして評価されることが多い。
- 一方、「積極的に相手に聞く」という行動が「自分で考えていない」とみられてしまう点があるため、目的・論点は自身で考え、相手の意見を引き出し、まとめていくというオーナーシップを損なわないように注意することが必要

学習タイプ

とにかく負けず嫌い
失敗にくじけず、経験で学ぶタイプ

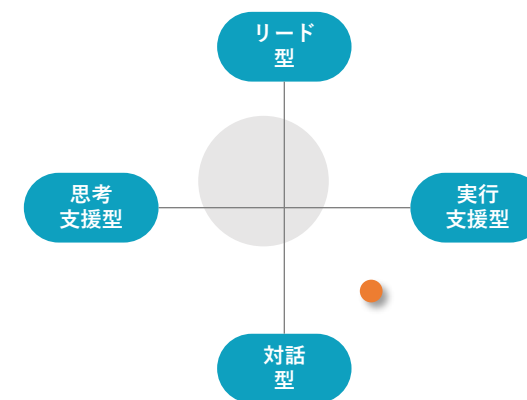


活躍のコツ/注意点

- 失敗に対し、悔しいという気持ちをバネに再度頑張る意欲につなげていけるパワーを持つ。あまり過去を気にせず、次のチャレンジに挑み続ける前向きさは大きな武器に。
- 一つ一つの出来事や失敗の原因を冷静に振り返る機会を意識的に持つ、誰かを共有・討議することで学びにつなげる意識を強めるとなお、成長が早まりそう

コンサルタイプ

対話を重ね、実行・アクション
につなげていくタイプ



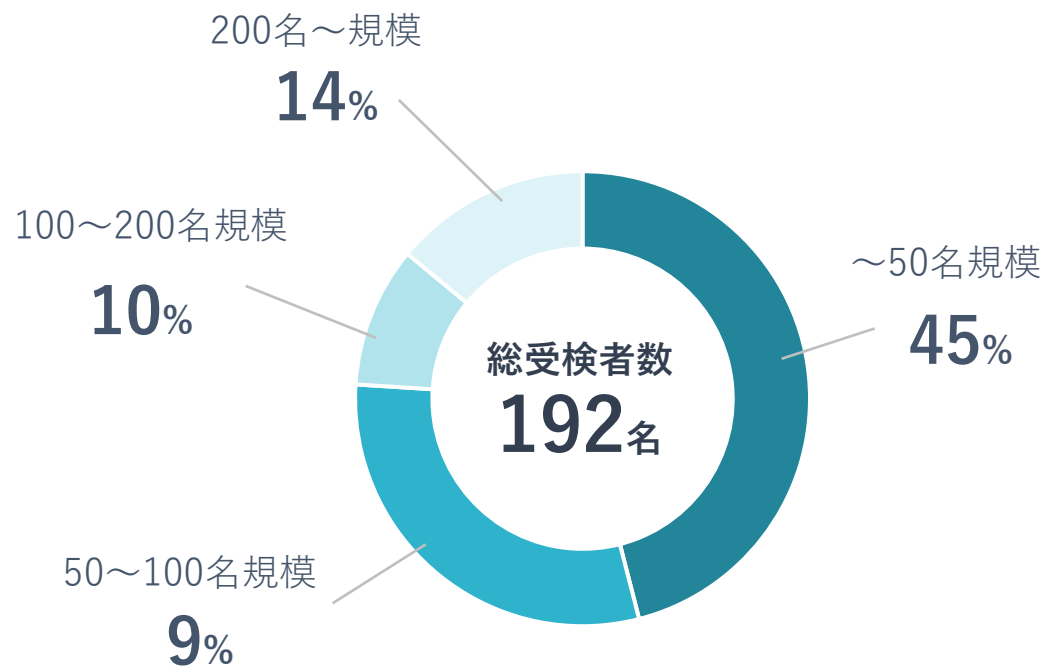
活躍のコツ/注意点

- クライアントに対して、理論・理想を語るだけでなく、寄り添ってコミュニケーションをとり、第一歩を踏み出すことを支援することで、信頼を獲得するタイプ
- 相手の意見や状況を尊重しすぎて、無難な答えに行きつき、クライアントの変革に貢献できない、ということがないよう、言うべきことはしっかりと伝えるという強さも兼ね備えたい

ご利用方法

利用実績：採用・育成に関心の高い10社に限定して展開（2022年5月からのトライアル展開）

ユーザー 規模別構成比



ユーザー 反応・声

決裁者



“社内評価とスコアの傾向がほぼ合っていたため驚いた”
“スキルの可視化が進むことで、どこをフォローすればいいか考えることができるのはとても助かる”
“案件やチーム特性に合わせて、アサインすることでデリバリー品質を高めることにも活かしていけそう”

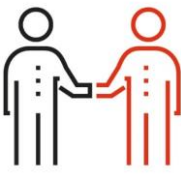
“自分の苦手項目が客観的に分かるので、何を鍛えればいいのか考えるきっかけになった”
“コンサル業界の中でどのレベルにいるのか、定量的に分かるのは、非常に刺激的でモチベーションがあがる”
“自分のタイプを上司が知っていてくれると安心して相談できそう”

受検者



評価の納得感、採用・育成での活用の可能性を評価頂き、継続利用の意向を頂いております

お悩みに合わせて、最適なテスト受検・活用シーンをお選びください

シーン 1	採用の最終判断に！	シーン 2	入社後の即戦力化！	シーン 3	頼れる中堅を増やす！
有望人材の 実力査定		入社準備 サポート		ジュニアメンバー 育成加速	
受検対象者	<ul style="list-style-type: none">二次選考～三次選考まで進んだ応募者	受検対象者	<ul style="list-style-type: none">内定者	受検対象者	<ul style="list-style-type: none">入社1～3年目までのジュニアコンサル
流れ・想定成果	<ul style="list-style-type: none">候補者のコンサルスキルを定量的・客観的に評価タイプの傾向を踏まえ、会社・チームとの相性を確認入社後のリスク（パフォーマンス）を面接にて事前に解消可能	流れ・想定成果	<ul style="list-style-type: none">入社までに鍛えておくべき具体的なスキルの提示スキルアップに向けた取組み・アドバイス入社後のスムーズな立ち上がりを実現	流れ・想定成果	<ul style="list-style-type: none">現状の課題意識の醸成（努力すべきテーマの決定）スキル・タイプ両面での活躍プランの検討努力・成長の見える化による継続的な意欲向上

テスト活用・体制強化（採用・業務委託）に関してご相談下さい

テスト受検の流れ

- 1 テスト受験の申込**
対象者の選定相談
- 2 テスト実施（オンライン）**
全てオンラインでの受験（90分）となります
- 3 テスト結果のフィードバック（2週間後）**
個人ごとのレポート作成
チーム単位でのレポート作成

ご利用料金：33,000円（税込）/人

お問合せ

お気軽にご相談ください

テスト導入
に関するご相談

受検の流れについて
ご説明いたします

採用・業務委託
に関するご相談

案件に応じた
メンバー募集などご支援可能です



お打ち合わせのご予約（担当：武藤）

imuto@co-nnect-inc.com

社名

- 合同会社 Co-nnect Inc.

Address

- 東京都中央区日本橋富沢町10-13
WORK EDITION NIHONBASHI 5F
- 03-3537-7720 (代表)
- <https://proffit.jp>

代表

- 関根 有

設立

- 2017年1月創業

お問い合わせ

- support@proffit.jp