

2026年1月16日

## 参加者が CxO として意思決定に挑む、体験型新選考方式 クオンティアが「CxO クエスト選考」を導入 “CxO ポテンシャル”を可視化する 1day 選考会を実施

株式会社クオンティア(本社:東京都港区、代表取締役社長:吉沢耕太、以下クオンティア)は、将来の経営人財輩出を見据えた新しい採用選考施策として、参加者が CxO になりきって戦略立案に挑む「CxO クエスト選考」を新たに導入します。本選考方式は、当社が掲げる「経営人財輩出構想」を体現する独自の取り組みで、従来の履歴書・職務経歴書・面談だけでは捉えきれない“経営人財としての潜在能力”を評価するものです。

本選考は、2026年1月31日(土)に開催する、1Day 選考会の中で体験いただけます。

### 【応募方法】

エントリーフォームよりご応募ください。

URL:<https://hrmos.co/pages/quontier/jobs/2202610788216111104>



※CxO クエスト選考で使用する CxO カードイメージ

## 背景:なぜ「CxO クエスト選考」を導入するのか

弊社は創業以来、「経営人財輩出」をビジョンに掲げ、コンサルティング事業を通じて次世代の経営人財を育成することに注力しています。こうした取り組みの結果、2025年4月～11月期の売上は前年同期比+230%と大きく成長しています。

一方で、市場や技術の変化が加速する中、社会が求めるのは既存のスキルだけではなく、変化を前提に意思決定できる人材です。将来に向けたポテンシャルを見出し育てていくことこそ、企業の競争力につながると私たちは考えています。

しかし、従来の履歴書や職務経歴書による書類選考や面談だけでは、過去の実績やスキルセットは確認できても、将来経営幹部(CxO)として活躍しうる「CxO ポテンシャル」——すなわち、不確実な状況下での意思決定力や、利害が対立する中での合意形成力——までを見抜くことは困難でした。

そこで今般、経営人財輩出に向けた新たな採用施策として、経営視点での意思決定を体験する選考プログラム「CxO クエスト選考」を導入いたします。書類選考というフィルターをあえて外することで、経歴にとらわれることなく、将来の経営人財となりうる「原石」をダイレクトに発掘することを目指します。

## 「CxO クエスト選考」とは

本選考では、参加者一人ひとりに CxO としての役割が与えられ、設定された企業課題に対し、弊社社員が担う CEO 役と共に、3 時間弱という制限時間の中でグループでのディスカッションと意思決定を行っていただいます。単なるケース面接やグループディスカッションとは異なり、「論理的思考力」に加え、対立する意見をまとめる「コミュニケーション・合意形成力」や「リーダーシップ」を多角的に判定します。



※CxO クエスト選考で使用する CxO カードイメージ

## ■ 本選考の3つの特徴

### 1. 書類選考をスキップする「ノンバイアス選考」(先着16名)

本選考会への参加可否は、書類選考ではなく「先着順」で決定します。応募時に履歴書等の書類はご提出いただきますが、事前のスクリーニングには使用いたしません。過去の経験に関わらず、当日の「CxO クエスト選考」等でのパフォーマンスを最重要視して評価を行います。「書類だけでは伝わらない強みがある」「まずは会って話を聞いてほしい」という方に、公平なチャンスを提供する仕組みです。

※なお、応募数が想定を大きく上回った場合には、選考会運営の都合上、例外的に書類による確認を行う可能性があります。

### 2. 現役コンサルタント(CEO 役)によるフィードバック

ワーク当日は、弊社の現役社員が CEO 役としてファシリテーションを行います。議論のプロセスを間近で観察し、単なる合否だけでなく、ビジネスパーソンとしての強みや課題について、コンサルタントの視点からフィードバックを得られる機会となります。

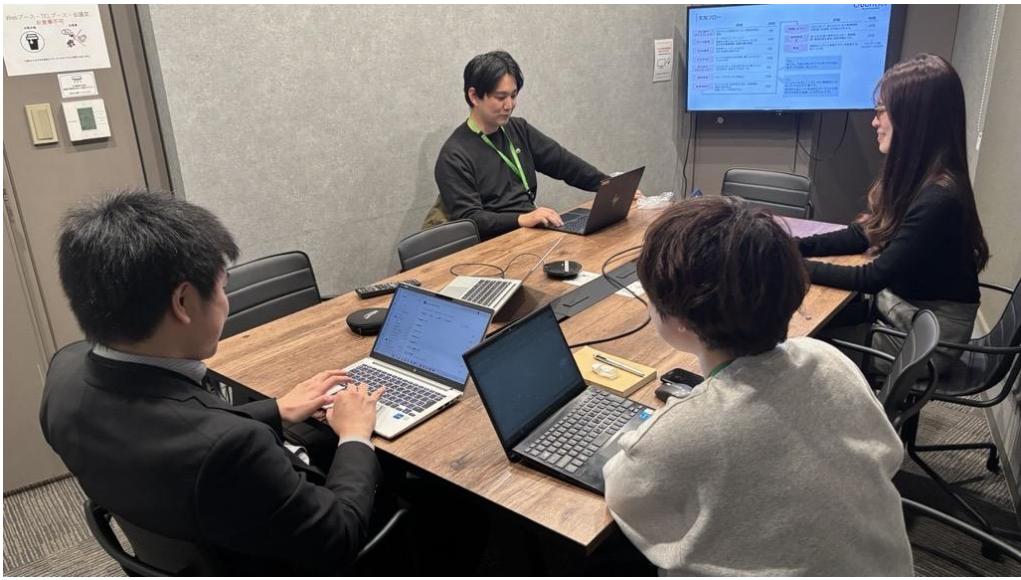
### 3. 没入感を高める「裏ミッション」と「対立構造」

各役割には、表向きのミッションに加え、それぞれのバックグラウンドに基づいた「裏ミッション（隠された信念）」が設定されています。一見すると両立不可能な隠された信念をぶつけ合い、いかにしてチームとしての融合点を見つけ出せるか。リアルなビジネス同様の葛藤と交渉が求められます。

## 開発の裏側：次世代リーダーたちが「本気」で設計した選考プログラム

本選考プログラムは、単なる採用チームの企画ではありません。経営人財の育成を一層加速させるための弊社の新制度「経営幹部候補制度」に抜擢されたメンバーが中心となり、ゼロから設計を行いました。将来、会社の経営を担う候補生たちが、「自分たちが一緒に働きたいのはどんな人財か？」「経営視点を持つとはどういうことか？」を徹底的に議論し、現場で直面するリアルな葛藤や意思決定の難しさをワークに落とし込んでいます。

また、選考としての精度を高めるべく、公開までに社内メンバーを対象としたトライアルを複数回実施しました。参加者のフィードバックを元に、「各 CxO のミッションバランス」や「評価基準」のブラッシュアップを重ね、実務能力とポテンシャルを適正に見極めるプログラムとして完成させました。



※事前検証の様子

## ■ トライアル参加者の声(社内メンバー)

開発段階のトライアルに参加した現役コンサルタントからは、以下のような声が上がっています。

「ロールプレイングでありながら、実際の経営課題に近い構造が体感できました。」それぞれの「裏ミッション」が絶妙に対立するように設計されており、安易な妥協が許されない緊張感がありました。自分の役割(信念)を貫きつつ、チームとして合意形成するプロセスは、実際のコンサルティング現場や経営会議でも活かせるとと思いました。

「没入感が高く、気づけば夢中になって取り組んでいました」設定が細部まで作り込まれているため、開始 5 分で役になりきってしまいました。小手先のテクニックではなく、本質的な思考力や人間力や試される真剣さがありつつ、ゲームのような没入感もあり、このワークを通過できる候補者は間違いなく即戦力になると感じました。

## 1day 選考会について(概要)

日程: 2026年1月31日(土)10:00-最長17:00

開催場所: 株式会社クオンティア本社

定員: 16名

選考プロセス

CxO クエスト選考(グループワーク)

一次面談

最終面談

### ■採用担当者のコメント

私たちはコンサルティングを通じて、前例のない課題にも挑み続けられる人財を育成し、その人財が核となって新たな事業をゼロから創りしていくことを目指しています。そのため求めているのが、未知の領域に踏み出す「フロンティアスピリッツ」と、困難な状況でもやり切る「グリッド力」です。クライアント自身も答えを持たない課題に対し、あらゆる手段を尽くして解決に導く行動力と、結果にこだわってやり遂げる執念を重視しています。

今回導入した「CxO クエスト選考」を通じ、書類だけでは測れない意志と覚悟を持つ方と出会い、未来と共に切り拓いていきたいと考えています。

## 今後の展望

当社では本選考を単発の施策として終えるのではなく、経営人財輩出の仕組みづくりの中心に据えていきたいと考えています。今後は今回の実施結果を踏まえ、以下の発展的な活用を検討しています。

### ・新卒採用での本格活用

就職活動初期から「経営視点」を試し、磨く機会として提供していきます。

### ・研修プログラムへの展開

内部の育成カリキュラムに組み込み、入社後も継続して CxO ポテンシャルを引き上げます。

今後も「経営人財輩出」を掲げる企業として、社会に変革をもたらす人財の発掘と育成に挑戦し続けてまいります。

## 株式会社クオンティアについて

私たちは「Develop Next Leaders, Create New Markets, and Inspire the World(次世代のリーダーたちを育み、新しい市場を創造し、世界を鼓舞する。)」をミッションに掲げ、コンサルティング事業を通じて経営人財を育成し、その人財が核となって新しい市場や産業をゼロから創り出すことで新たな価値創造により社会を豊かにしていくことを目指しています。

### <企業概要>

設立年月日:2022年3月14日

所在地:東京都港区南青山3-3-3

代表者:代表取締役社長 吉沢耕太

資本金:20百万円

事業内容:総合コンサルティング(戦略・IT・業務・DX)

コーポレートサイト:<https://quontier.com/>

採用サイト:<https://quontier.com/recruit/>

### <本リリースに関するお問い合わせ先>

株式会社クオンティア 広報

E-mail:PR@quontier.com