



「コンサルタント活用の本音と課題」に関する調査

【2026年最新調査】

「期待のズレ」があっても7割が満足する理由とは？

～事業会社から選ばれ続けるプロフェッショナルの要件～

目次	・・・2
調査概要	・・・3
＜1＞調査レポート：「コンサルタント活用の本音と課題」に関する調査	・・・4
第1章サマリ：「美しい提案か」ではなく「現場で伴走できるか」	・・・5
第2章サマリ：評価を分けるのは、提案の質ではなく“成果までの接続力”	・・・6
第3章サマリ：嫌われるのは、理想論そのものではなく、“現実に適応しないコンサル”	・・・7
第4章サマリ：データが示す“真の変革パートナー”の条件	・・・8
第1章：【活用の現状】 目的によって分かれる、コンサル活用のROI満足度	
1-1.目的により分かれる満足度、課題の「明確さ」が鍵に	・・・10
第2章：【成功の分岐点】 ROIを左右する「アクセル要因」と「ブレーキ要因」	
2-1.領域を問わず共通する不満は「現場不在の抽象論」	・・・12
2-2.高評価の鍵は「現場理解」と「伴走力」	・・・13

第3章：【失敗の本質】「使えないコンサル」の正体と、期待値のギャップ	
3-1.失敗を招く「型への当てはめ」と期待値のズレ	・・・15
3-2.目的で異なるギャップの正体と失敗を分ける境界線	・・・16
3-3.領域別ギャップと不満を招く「伴走の放棄」	・・・17
第4章：【選定の極意】 失敗しないパートナー選びの「真の重視ポイント」	
4-1.“ロジカルであること”は入場券。「現場で動かせるか」が差別化の鍵	・・・19
4-2.パートナー選びの鍵は「現場伴走」と「合意形成」	・・・20
4-3.本質課題を見抜く力と、現場で関係を壊さない力が同時に求められている	・・・21
調査のまとめ	・・・22
コンサルタントの活用に関するコメント	・・・23
＜2＞ サービス紹介	・・・24
会社概要	・・・25
サービス一覧	・・・26
サービス紹介	・・・27
当社の強み	・・・28

調査概要	「コンサルタント活用の本音と課題」に関する調査
調査期間	2026年4月22日（水）～2026年4月23日（木）
調査方法	PRIZMAによるインターネット調査
調査人数	1,014人
調査対象	調査回答時にコンサルタントの活用に関与した経験があると回答したモニター
調査元	アクシスコンサルティング株式会社（ https://axc-g.co.jp/ ）
モニター提供元	サクリサ

<1>調査レポート：

「コンサルタント活用の本音と課題」
に関する調査

「美しい提案か」ではなく「現場で伴走できるか」

詳しくは
10ページ

1 〈“曖昧なテーマ”ほど、コンサルの真価が露出する〉

全体として半数以上の企業が費用対効果に満足を示しており、コンサルティングの有効性が確認された。一方で、「DX推進」や「プロジェクト推進」など課題やゴールが明確な領域では約8割と高い満足度を示している反面、「リソースの補完」など要件が曖昧な領域では評価が分かれる傾向がある。

特定の領域がコンサルタントに不向きというわけではなく、テーマの抽象度が高く要件が曖昧になるほど、コンサルタントに対する評価のばらつきに直結している状況がうかがえる。

評価を分けるのは、提案の質ではなく “成果までの接続力”

1 〈ROIを高める共通のアクセル要因は「現場理解」と「伴走力」〉

コンサルティングの満足度を高める要因として、活用目的を問わず「現場の実態から本質的な課題を見極める力」が上位に挙がった。表面的な正解を提示するだけでなく、関係者と合意形成を図りながら実行まで伴走する姿勢が高く評価されている。

単なる専門知識の提示にとどまらず、結果にコミットする「当事者意識」の有無が、高い費用対効果を生み出す共通の要因となっていることがうかがえる。

2 〈企業は“抽象論のまま成果につながらないこと”に怒っている〉

一方で、満足度を下げる要因は依頼目的によって異なり、共通して「現場の実態を無視した抽象的な提案」や「自社文化への理解不足」が大きな不満要因となった。

企業側は単なる戦略策定や一般論の提示だけでは満足しない傾向があり、実行支援の不足がプロジェクトに対する評価を大きく分ける傾向がある。

領域ごとに不満のボトルネックが異なるため、パートナー選定や支援においては、依頼テーマに合わせた実務的な伴走力の有無を見極めることが重要と考えられる。

嫌われるのは、理想論そのものではなく、 “現実に適応しないコンサル”

1 〈期待外れとを感じるコンサルの特徴と、画一的なアプローチへの不満〉

費用対効果に不満を抱く層が共通して指摘するコンサルタントの特徴は、現場の実情を無視した一方的な理想論の展開や、意見の押しつけに集中している。

企業側は自社に合わせた柔軟な課題解決を求めているにもかかわらず、個社の事情を考慮しない画一的なアプローチや型通りの提案に終始してしまうことで、役割に対する期待値のズレが生じ、評価を大きく下げている可能性がうかがえる。

2 〈“期待とのズレ”は珍しくない。企業が見ているのは、“ズレた後に態度を変えられるか”〉

提案と実際の支援にギャップを感じる企業は約8～9割に上り、特にテーマの抽象度が高い領域ほど事前のすり合わせが難しく、理想と現実のズレが生じやすい。

しかし、不満の根本的な原因は初期のギャップそのものというよりも、既存のフレームワークを強引に当てはめようとする姿勢にある。

実情に応じた柔軟な軌道修正や現場での伴走を放棄してしまう硬直的な姿勢こそが、評価を下げる要因と考えられる。

1 〈初期のギャップと評価を左右する事後の支援の質〉

提案との間に強いギャップを感じた層であっても約7割が費用対効果に満足しており、初期の期待値のズレが直ちにプロジェクトの失敗を意味するわけではないことがデータから示されている。

最終的な評価においては、初期のズレそのものよりも、生じたギャップの内容やその後の支援の質が満足度を左右している可能性が考えられる。

また、本質的な課題解決力や信頼関係の構築への期待は共通しており、これらが一貫した評価基準となっている。

2 〈パートナー選定において重視される実行力とソフトスキル〉

コンサルタントに対して最も強く求められているのは、単なる論理的な提案や専門知見の提供にとどまらない、「現場での実行伴走」や「社内の合意形成」を推進する力である。

企業は論理の精緻さ（ハードスキル）だけでなく、自社の組織の壁や制約を共に乗り越え、実務の定着まで責任を持つ姿勢（ソフトスキル）を同等に重視している。

今後のパートナー選びにおいては、提案内容だけでなく、こうした実務に寄り添うスタンスを見極めることがより重要になると考えられる。

第1章

【活用の現状】 目的によって分かれる、コンサル
活用のROI満足度

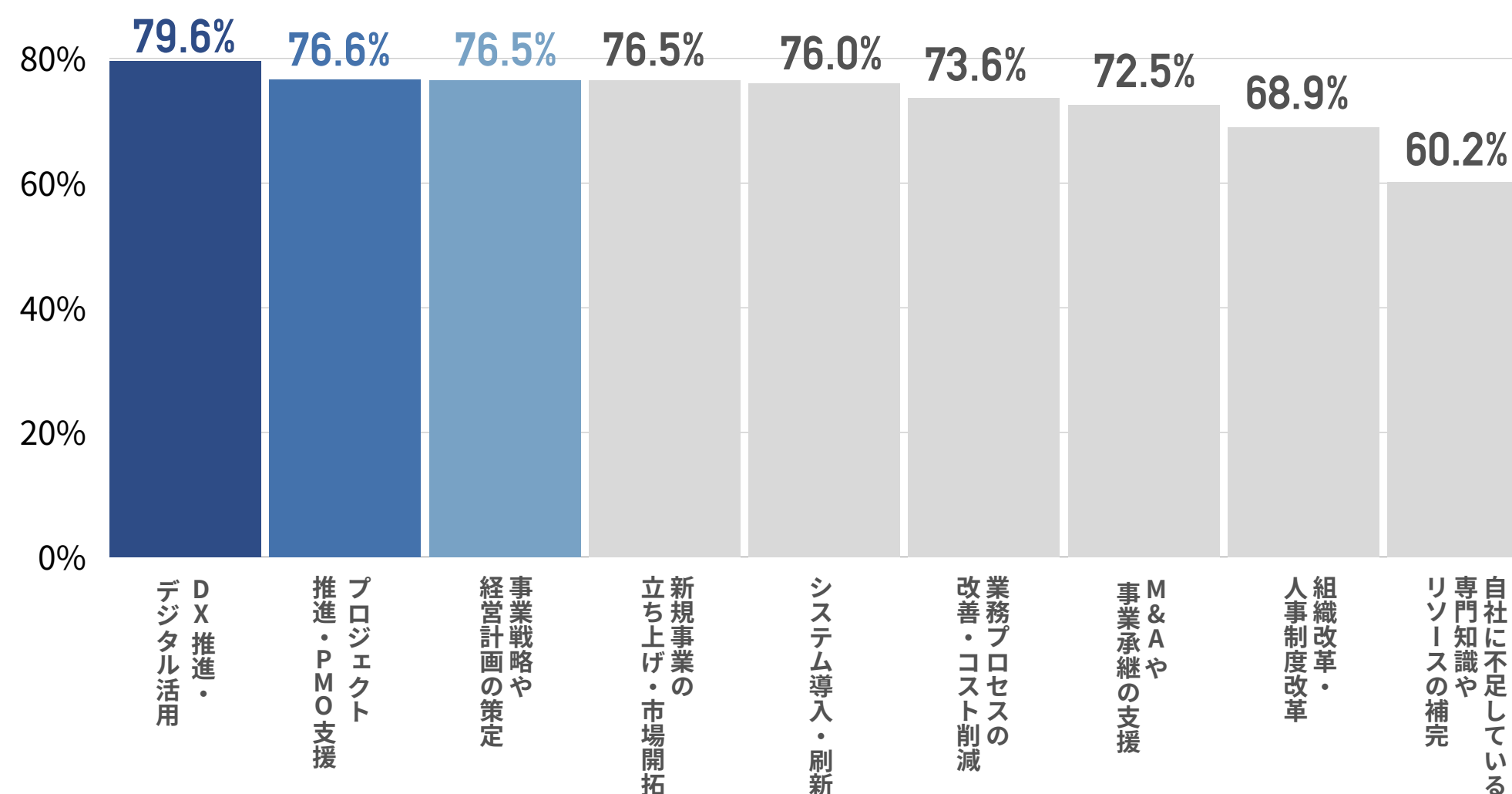
目的により分かれる満足度、課題の「明確さ」が鍵に

全体として半数以上の企業が費用対効果に満足しているものの、活用目的（テーマ）によって評価に差が生じる傾向が見られます。

コンサルティングサービス利用目的ごとの費用対効果（ROI）満足度

－満足している方のみが回答－

(n=732人)



「DX推進」や「プロジェクト推進」など、解決すべき課題やゴールが明確な領域では、約8割と高い満足度を示しています。一方で、「リソースの補完」や「組織改革」といった要件が曖昧になりがちなテーマでは、相対的に評価が下がる傾向が見られました。この結果から、依頼するテーマの抽象度が高く要件が曖昧になるほど、コンサルタントに対する評価が割れやすくなる傾向がうかがえます。

第2章

【成功の分岐点】ROIを左右する
「アクセル要因」と「ブレーキ要因」

領域を問わず共通する不満は「現場不在の抽象論」

現場の実態を無視した抽象的な提案や、自社文化への理解不足が大きな不満要因となっています。

コンサルティングサービス利用目的ごとの満足度が低かった要因ランキング

	事業戦略や 経営計画の策定	新規事業の 立ち上げ・市場開拓	業務プロセスの 改善・コスト削減	DX推進・ デジタル活用	システム導入・刷新	プロジェクト推進・ PMO支援	組織改革・ 人事制度改革	M&Aや 事業承継の支援	自社に不足している 専門知識や リソースの補完
現場の実態を 無視した抽象的な提案	48.3%	35.7%	37.0%	27.6%	30.5%	33.3%	38.0%	27.3%	20.4%
自社の文化や 組織風土の理解不足	43.7%	41.4%	29.6%	41.4%	40.7%	37.8%	28.0%	36.4%	26.5%
実行・定着に向けた 具体的な支援がない	33.3%	35.7%	37.0%	37.9%	32.2%	33.3%	22.0%	27.3%	36.7%
専門分野の知識不足	24.1%	22.9%	28.4%	20.7%	27.1%	33.3%	28.0%	36.4%	20.4%
コミュニケーションの 量や質の不足	21.8%	20.0%	25.9%	29.3%	32.2%	28.9%	30.0%	27.3%	16.3%
状況変化や個社事情への 柔軟な対応が 不足していた	20.7%	20.0%	22.2%	22.4%	25.4%	20.0%	22.0%	31.8%	36.7%
見落としがちな論点や リスクへの対応が 不足していた	17.2%	22.9%	19.8%	25.9%	35.6%	37.8%	20.0%	27.3%	16.3%
短期的な成果を優先し、 中長期的な視点が 不足していた	16.1%	12.9%	23.5%	25.9%	18.6%	28.9%	22.0%	45.5%	20.4%
その他	2.3%	0.0%	4.9%	0.0%	1.7%	2.2%	2.0%	0.0%	0.0%

実行支援の不足、現場を無視した抽象的な提案に対する不満の声が多く、企業側は単なる戦略策定や一般論の提示だけでは満足せず、その後の実行支援の有無が、費用対効果の評価を大きく分ける要因になっていることがうかがえます。

高評価の鍵は「現場理解」と「伴走力」

現場の実態から本質的な課題を見極め、関係者と合意形成を図りながら実行まで伴走する姿勢が求められています。正解を提示するだけでなく、結果にコミットする「当事者意識」が高評価の要因と言えるのではないでしょうか。

コンサルティングサービス利用目的ごとの費用対効果（ROI）の満足度が高かった要因ランキング

	事業戦略や 経営計画の策定	新規事業の 立ち上げ・市場開拓	業務プロセスの 改善・コスト削減	DX推進・ デジタル活用	システム導入・刷新	プロジェクト推進・ PMO支援	組織改革・ 人事制度改革	M&Aや 事業承継の支援	自社に不足している 専門知識や リソースの補完
現場の実態を正確に 把握した提案・支援があった	53.2%	32.5%	34.5%	39.2%	37.4%	40.8%	47.8%	46.6%	44.6%
本質的な課題を理解し 解決策を提示してくれた	42.3%	43.9%	50.4%	45.8%	46.0%	44.9%	46.0%	55.2%	41.9%
実行から定着まで 粘り強く支援してくれた	39.1%	44.7%	37.6%	42.3%	40.1%	41.5%	36.0%	46.6%	33.8%
関係者との信頼関係を築き、 円滑に進行してくれた	35.6%	43.9%	41.6%	44.9%	44.4%	47.6%	49.6%	53.5%	40.5%
成果に向けた コミットメントが高かった	23.9%	31.6%	28.3%	34.8%	31.6%	36.7%	36.9%	39.7%	31.1%
期待した成果が 十分に得られた	22.9%	26.3%	30.5%	27.8%	36.4%	38.8%	40.5%	53.5%	40.5%
新しい視点や知見を 与えてくれた	19.0%	18.9%	22.1%	26.0%	26.7%	29.3%	38.7%	39.7%	48.7%
見落としがちな論点や リスクまで先回りして 対応してくれた	17.3%	21.1%	24.8%	24.7%	27.8%	35.4%	37.8%	39.7%	39.2%
将来を見据えた中長期的な アドバイスをしてくれた	10.6%	8.8%	12.4%	10.6%	13.4%	17.0%	25.2%	17.2%	27.0%
その他	0.7%	0.9%	0.4%	0.4%	1.1%	1.4%	0.9%	3.5%	2.7%

第3章

【失敗の本質】「使えないコンサル」
の正体と、期待値のギャップ

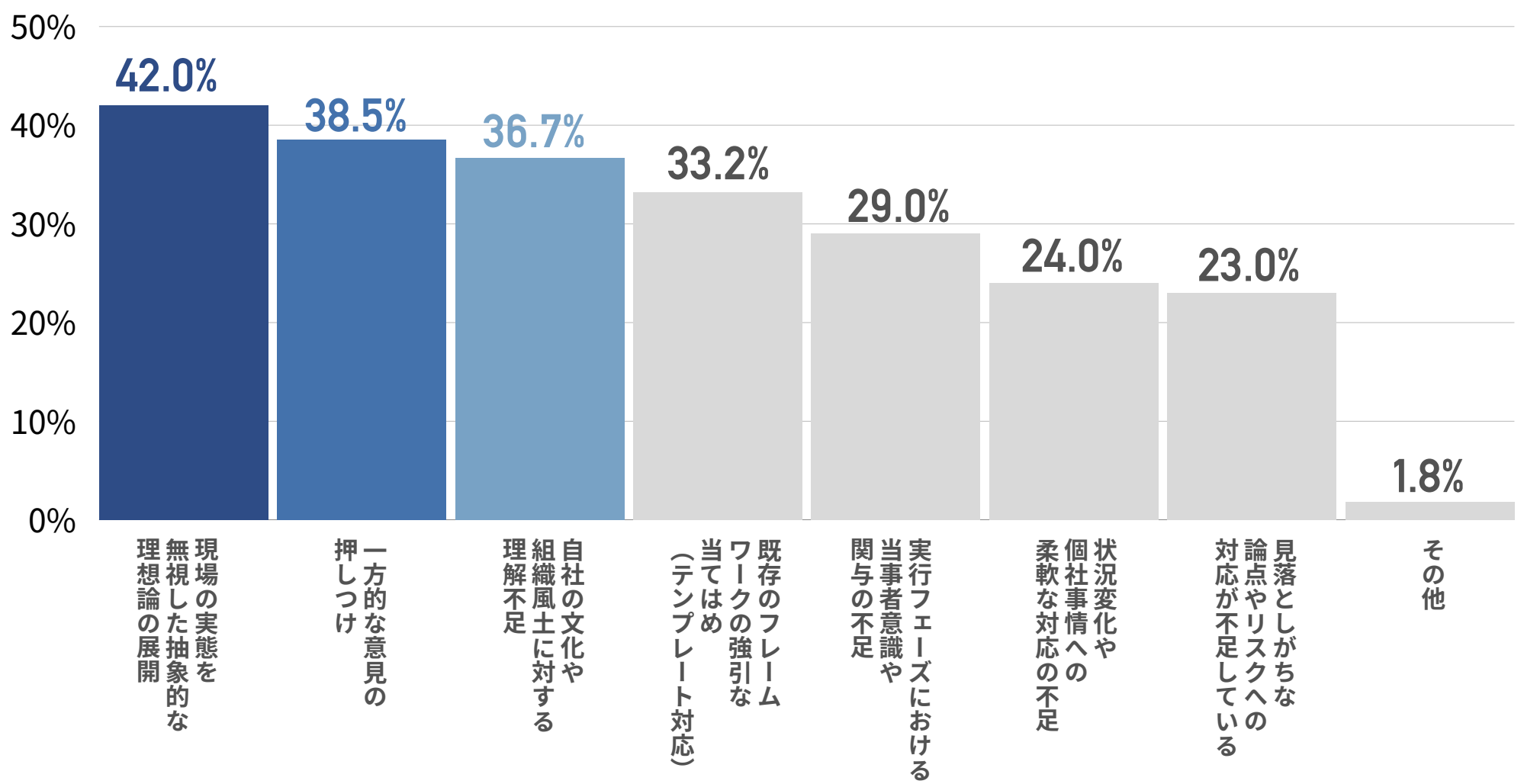
失敗を招く「型への当てはめ」と期待値のズレ

満足度の低い企業では、現場の実情を無視した理想論や、一方的な意見の押しつけが主な不満要因となっています。

『期待外れだ（使えない）、失敗した』と感じるコンサルタントのスタンスや特徴ランキング（複数回答可）

ー費用対効果（ROI）に満足していない方が回答ー

（n=283人）

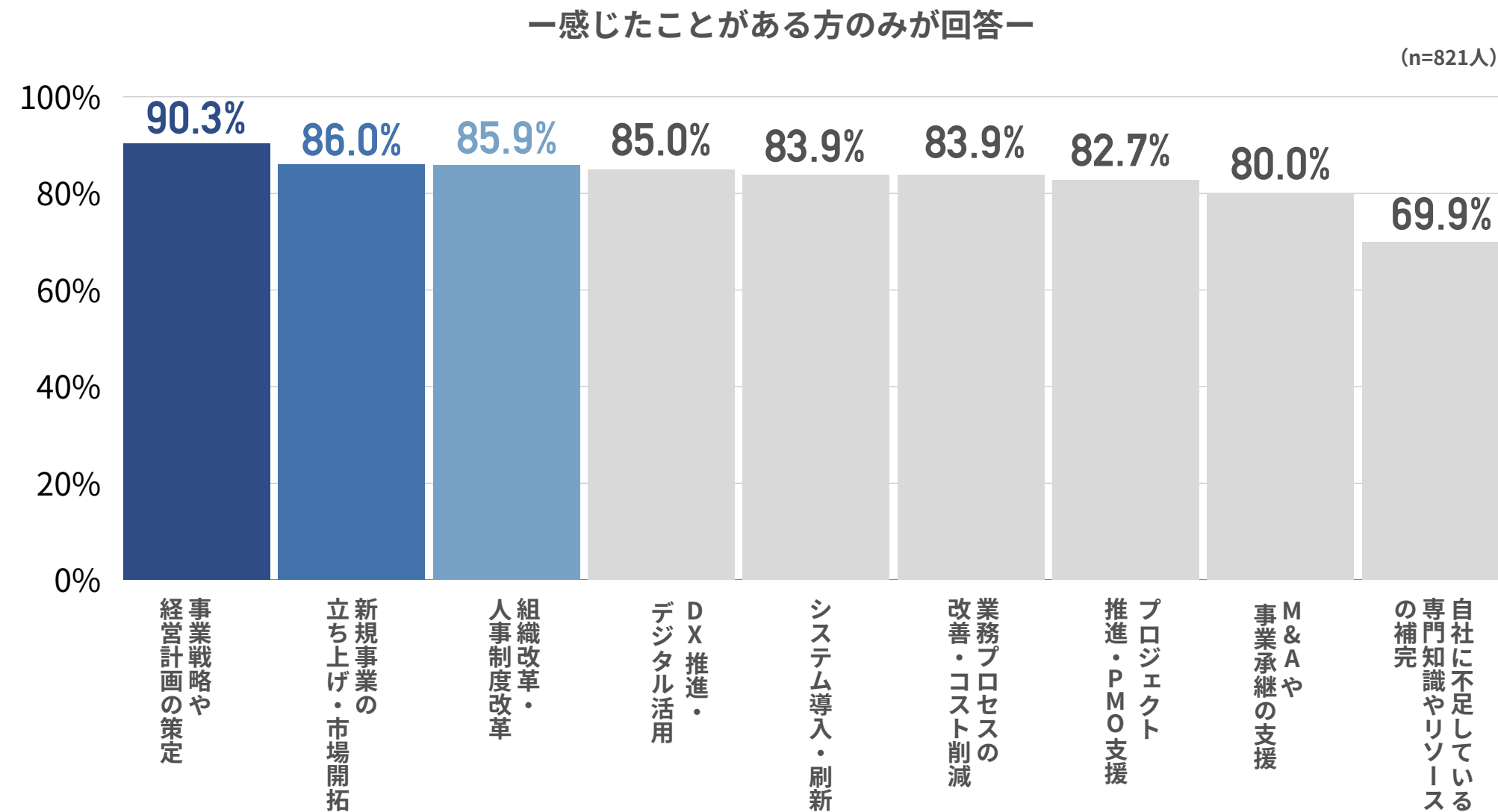


不満の背景には、個社の事情を考慮しない画一的なアプローチがあると考えられます。企業側は自社に合わせた柔軟な課題解決を求めているにもかかわらず、コンサルタント側が一方的な提案や型通りのアプローチに終始してしまうことで、役割に対する期待値のズレが生じ、評価を大きく下げている可能性がうかがえます。

目的で異なるギャップの正体と「失敗」を分ける境界線 AXIS

提案と実際の支援にギャップを感じる企業は約8～9割に上り、特に抽象度の高い上流テーマでその傾向が顕著に見られます。

コンサルティングサービス利用目的ごとの、活用したコンサルタントのギャップを感じた経験



テーマの抽象度が高い領域ほど事前のすり合わせが難しく、提案時の理想と実行時の現実にズレが生じやすい状況がうかがえます。しかし、不満の根本的な原因は初期のギャップそのものというよりも、既存のフレームワークを強引に当てはめようとする姿勢や、実情に応じた柔軟な軌道修正・伴走支援が不足している点にあると考えられます。

領域別ギャップと不満を招く「伴走の放棄」



領域によりギャップの形は異なりますが、不満の根本は「一方的な理想論の展開」にあります。初期のズレ以上に、柔軟な軌道修正や現場での伴走を放棄する硬直的な姿勢が、評価を下げる要因と考えられます。

コンサルティングサービス利用目的ごとの、実際に感じたギャップ（複数回答可）

	事業戦略や 経営計画の策定	新規事業の 立ち上げ・市場開拓	業務プロセスの 改善・コスト削減	DX推進・ デジタル活用	システム導入・刷新	プロジェクト推進・ PMO支援	組織改革・ 人事制度改革	M&Aや 事業承継の支援	自社に不足している 専門知識や リソースの補完
現場や実務に対する 理解・解像度の不足	43.0%	33.5%	33.9%	36.8%	33.5%	33.3%	42.2%	40.6%	48.8%
自社の予算・人員などの制約を 踏まえた支援ができていない	42.3%	35.7%	35.4%	35.6%	36.8%	39.4%	36.3%	43.8%	38.4%
具体的な実行手順の不明確さ	37.3%	42.8%	42.5%	38.1%	40.7%	46.1%	41.5%	60.9%	40.7%
社風や社内人材の スキル水準に合っていない	31.7%	35.7%	41.3%	42.7%	48.8%	48.5%	46.7%	48.4%	45.4%
実行フェーズにおける 支援や関与の不足	31.4%	34.2%	33.9%	38.1%	37.3%	35.2%	36.3%	43.8%	36.1%
結果に対する当事者意識の欠如	24.8%	28.3%	30.7%	34.3%	30.1%	35.8%	37.0%	43.8%	29.1%
状況変化や個社事情への 柔軟な対応の不足	23.8%	26.0%	29.1%	32.2%	32.5%	39.4%	36.3%	50.0%	36.1%
提案後の実行や意思決定が遅い	15.7%	14.5%	15.0%	17.2%	19.1%	23.0%	23.7%	32.8%	24.4%
関係者を巻き込みながら 進める力の不足	7.8%	8.2%	11.0%	10.0%	12.0%	15.8%	17.0%	25.0%	29.1%
その他	0.9%	0.7%	1.2%	0.4%	1.9%	1.2%	0.7%	1.6%	2.3%

第4章

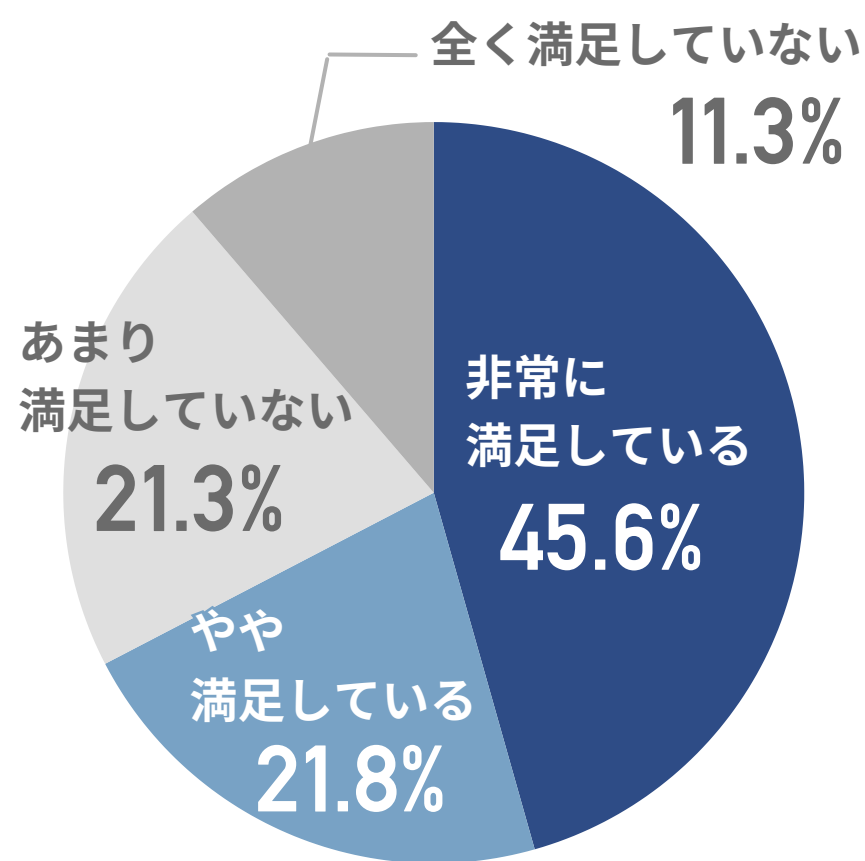
【選定の極意】 失敗しないパートナー選びの
「真の重視ポイント」

“ロジカルであること”は入場券。 「現場で動かせるか」が差別化の鍵

提案とのギャップを強く感じた層であっても、約7割が費用対効果に満足していると回答しています。

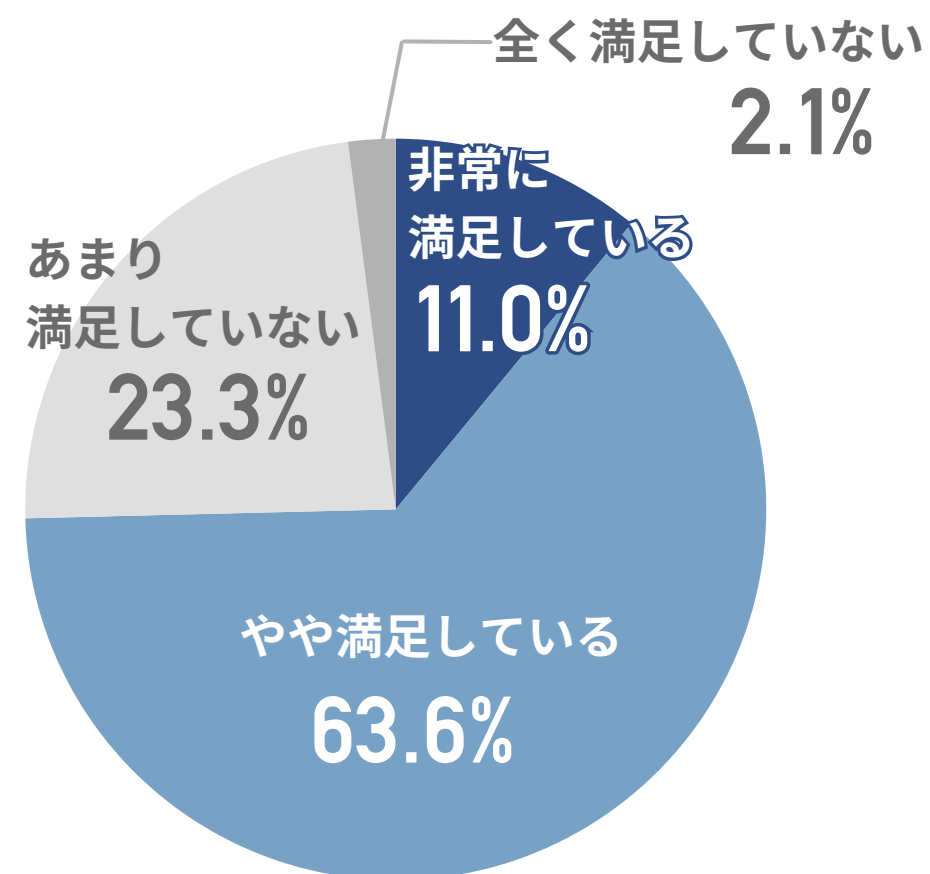
提案時の期待と実際のコンサルタントの関わり方におけるギャップの有無の費用対効果（ROI）の満足度への影響

提案時の期待と実際のコンサルタントの関わり方におけるギャップを『とても感じたことがある』と回答した方が回答



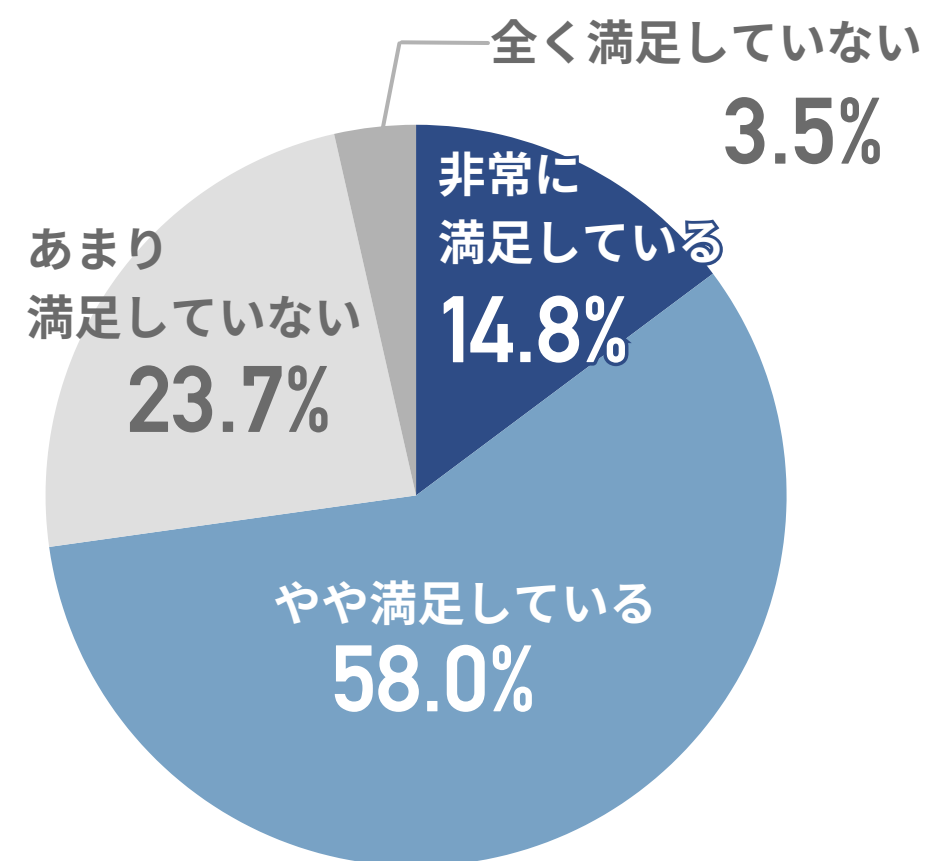
(n=239人)

提案時の期待と実際のコンサルタントの関わり方におけるギャップを『たまに感じたことがある』と回答した方が回答



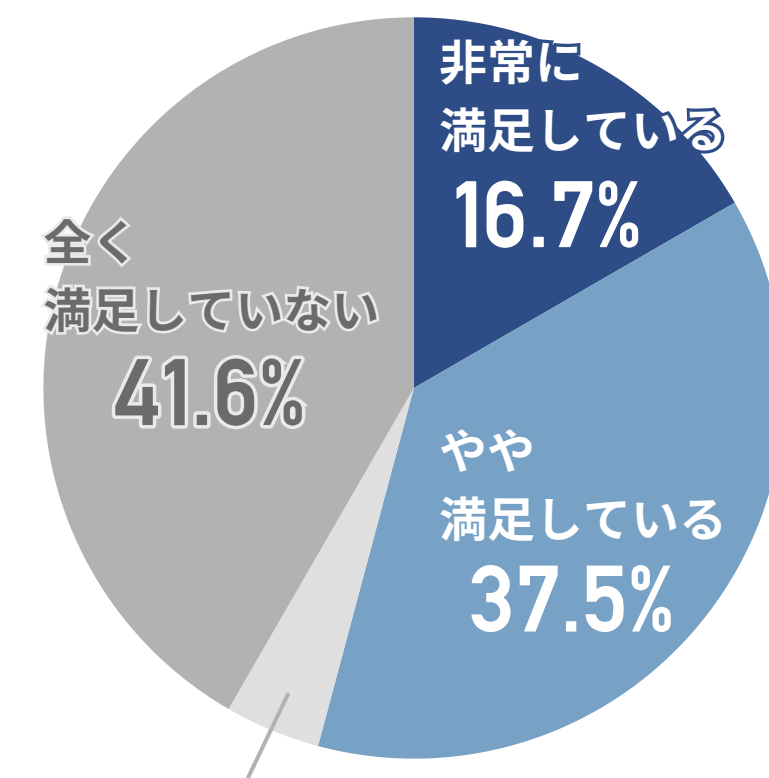
(n=583人)

提案時の期待と実際のコンサルタントの関わり方におけるギャップを『ほとんど感じることがない』と回答した方が回答



(n=169人)

提案時の期待と実際のコンサルタントの関わり方におけるギャップを『全く感じたことがない』と回答した方が回答



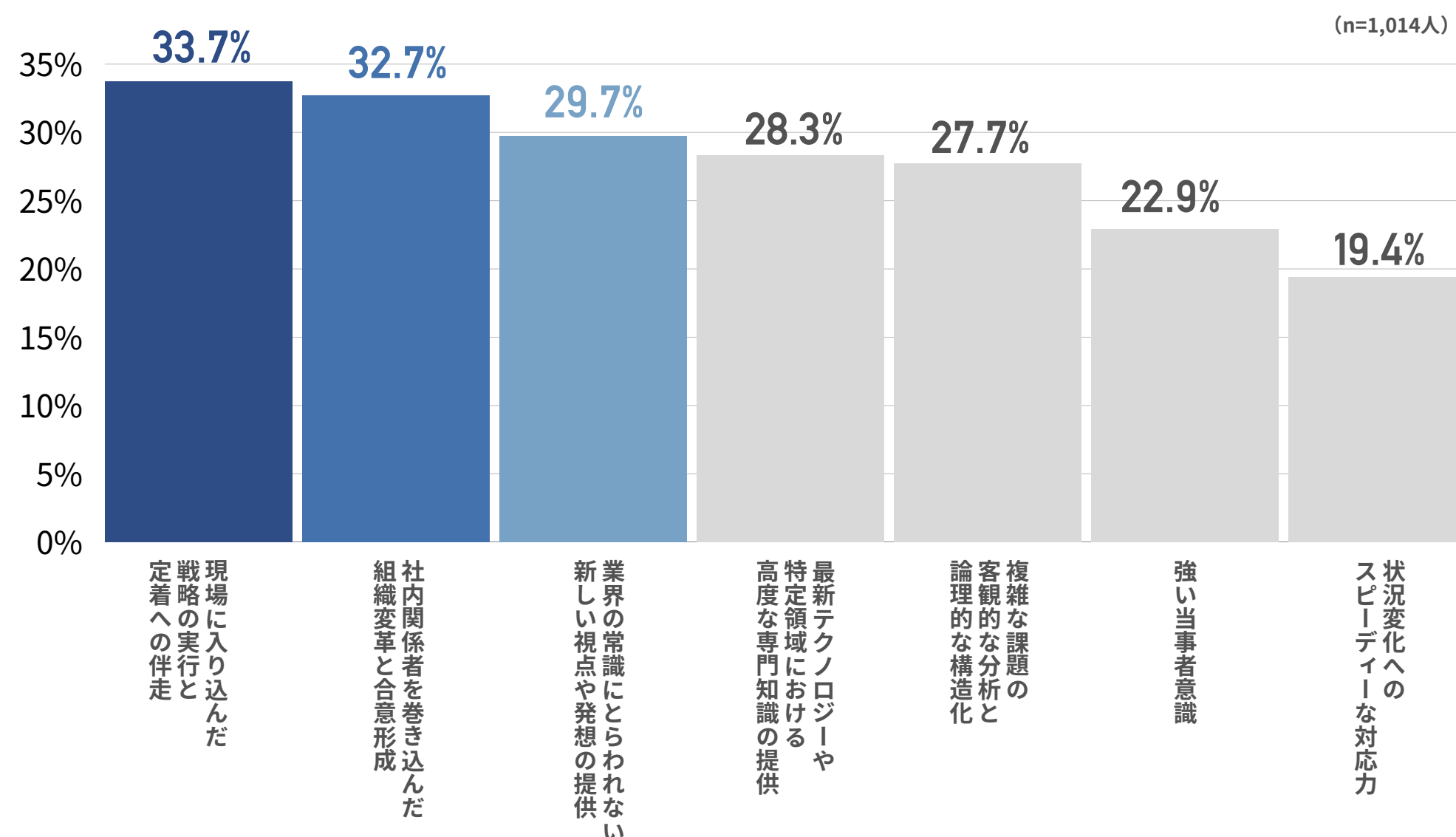
(n=24人)

初期の期待値にズレがあったとしても、それが必ずしもプロジェクトの失敗を意味するわけではないことがデータから示されています。重要なのは初期の期待値のズレそのものではなく、生じたギャップの内容や、その後の支援の質が最終的な満足度を左右している可能性が考えられます。

パートナー選びの鍵は「現場伴走」と「合意形成」

企業がコンサルタントに求めているのは、専門知見の提供にとどまらない「現場での実行伴走」と「社内の合意形成」を推進する力です。

コンサルタントに対して、重要だと感じる能力やスタンスは何ですか？（複数回答可）

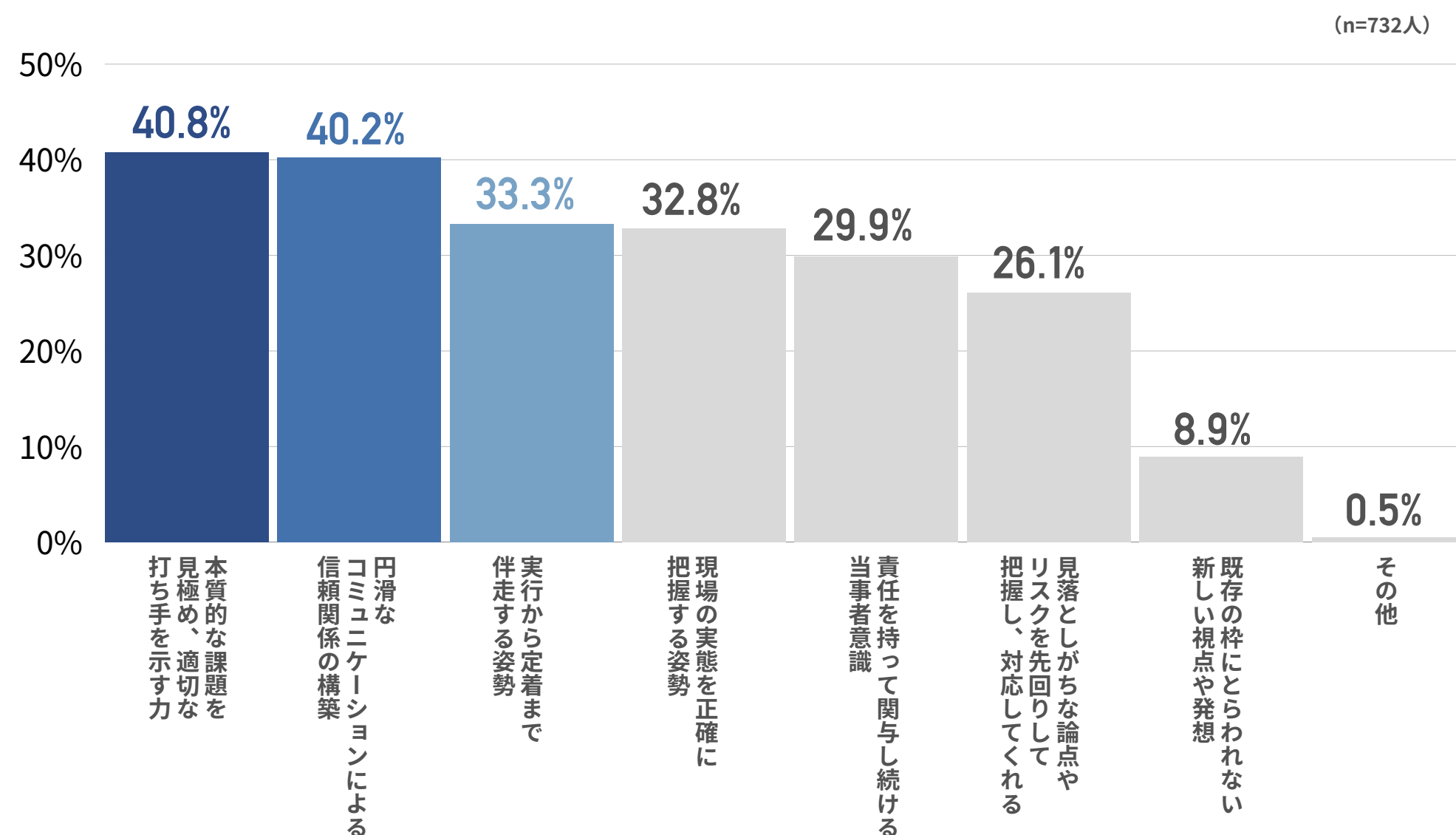


この結果から、企業は外部からの新しい視点だけでなく、社内関係者を巻き込みながら実務を前に進める実行力を高く評価していることがうかがえます。したがって、今後のパートナー選びにおいては、提案内容の論理性だけにとらわれず、自社の組織の壁や制約を共に乗り越えるスタンスを持っているかを見極めることが、より重要になると考えられます。

本質課題を見抜く力と、現場で関係を壊さない力が同時に求められている

満足度の高い企業において「次も依頼したい」と感じる要素のトップには、本質的な課題解決力と、コミュニケーションによる信頼関係の構築が並んでいます。

費用対効果（ROI）に満足している人が、『優秀でまた頼みたい』と感じるコンサルタントのスタンスや特徴（複数回答可）



この結果から、企業はコンサルタントに対し、論理的思考力や専門知識といったハードスキルだけでなく、現場に寄り添い関係者と円滑に合意形成を図るソフトスキルを同等に重視していることがうかがえます。単に正解を提示するだけでなく、実務の定着まで責任を持って伴走する姿勢が、継続的な依頼を左右する重要な評価基準になると考えられます。

避けられない「期待値のズレ」と、評価を分ける事後対応

多くの企業がコンサルティング活用に確かな成果を感じつつも、約8～9割が提案時と実際の支援との間に「期待値のズレ（ギャップ）」を経験しています。しかし、ギャップを強く感じた層であっても約7割が費用対効果に満足していると回答しており、初期のズレ自体が必ずしもプロジェクトの失敗を意味するわけではないことが示されました。

費用対効果の評価を下げる根本的な要因は初期のズレそのものではなく、その後に生じるギャップへの対応にあります。個社の事情を無視した画一的なアプローチを避け、実情に応じて泥臭く計画を「軌道修正」できるかどうか、最終的な満足度（ROI）を左右する真の鍵と考えられます。

求められる「実行・合意形成力」への評価基準の転換

企業がコンサルタントに最も強く求める役割は、単なるアドバイスにとどまらず「現場での実行伴走」や「社内関係者を巻き込んだ合意形成」へとシフトしています。高度な専門知識や論理的な構造化能力はプロフェッショナルとしての“入場券（前提条件）”に過ぎず、それだけでは差別化にならない実態がうかがえます。

今後のパートナー選定において、企業の評価軸は提案書の美しさや「提案の巧拙」ではなく、現場を実際に動かす「現実への適応力」へと移っていると考えられます。絵に描いた餅で終わらせないためには、自社の実務の制約や文化を理解し、状況の変化に応じて柔軟に伴走してくれる当事者意識の有無を見極めることが最も重要と言えるのではないでしょうか。

| コンサルタント活用に関するコメント

本調査から見てくるのは、企業がコンサルタントに求める価値が、依然として「地頭の良さ」や「専門知識」を前提にしながらも、それだけでは十分な差別化になりにくいということです。もちろん、論点整理力や構造化力、切れ味のある提案は今でも重要ですし、それが不要になったわけではありません。ただ、高単価のコンサルティングサービスを継続的に活用できる企業ほど、社内にもコンサルに引けを取らない優秀な人材や高い専門性を持つ人が少なくないのも事実です。だからこそ、知識や地頭の良さだけでは、外部に高いフィーを払う理由としては弱いのだと思います。事業会社の側に立ってみると、コンサルに本当に求められているのは、依頼されたことに答えるだけでも、相手に気持ちよく迎合することでもなく、対話や現場理解を通じて、顧客自身もまだ言語化できていない期待や隠れたニーズを見つけ出し、それに応えていくことです。その意味では、コンサルという仕事は知的専門職であると同時に、相手の空気や本音を読み、言われたこと以上の満足を返していく高単価サービス業としての性格も強く持っているのだと思います。その上で、社内のしぐらみや暗黙の了解に縛られない外部者の立場を活かしながら、発注者の意図を汲み、現場に入り込み、困難な局面でも最後まで伴走できるかが問われています。事業会社の側に立ってみると、最終的に選ばれ続けるのは、単に賢い人ではなく、顧客が本当に求めていることを見抜き、期待を外さず、最後までやり切れる人なのだとすることを、以前よりも強く実感しています。



コンサルタントとしてのスキルアップ・キャリア を相談したい方はこちら▶

約100,000名の転職志望者を支援してきた実績のある
アクシスコンサルティング株式会社の専属エージェントが、
あなたのキャリアパートナーとして最適なお提案をいたします。

監修者コメント

F.S

慶應義塾大学卒。大手コンサルティングファーム複数社でマネジメント経験を積んだ後、事業会社へ転じる。

現在は企画・変革推進に携わり、コンサルティングファームと事業会社双方での経験を踏まえつつ、発注者視点も交えて本レポートを監修。

<2>サービス紹介

会社概要



社名	アクシスコンサルティング株式会社
設立	2002年4月
資本金	762百万円
所在地	〒102-0083 東京都千代田区麹町4-8 麹町クリスタルシティ6F 代表：03-3556-1812
代表取締役会長 COO	伊藤 文隆
事業内容	人材紹介事業／スキルシェア事業
拠点	東京本社、大阪オフィス
グループ会社	株式会社サン・システムプランニング
主要取引銀行	みずほ銀行九段支店 三井住友銀行麹町支店 三菱UFJ銀行麹町支店

転職サービス



コンサル・ポストコンサルの転職支援サービスです。コンサルティング業界、PE・VC業界、事業会社のDX／AI領域ならびにCxOや部長以上クラスに強み。今までに10,000人以上の現役コンサルタント、約100,000名の転職志望者を支援してきました。ポストコンサルタントの支援先として、事業会社のデジタル・DX領域への転身にも強みをもっています。また、100社を超えるPEファンド/VCとの取引実績とネットワークにより、投資プロフェッショナル、投資先企業のCxOなど、ご志向に合わせたポジションのご提案が可能です。私たちは"生涯のキャリアパートナー"を信念に、転職のその次までをスコープに入れたキャリアパスをご提案します。平均転職支援期間は3年以上です。

詳細はこちら：<https://www.axc.ne.jp/>

フリーランス支援サービス



フリーコンサルタント向けのプロジェクト案件紹介サービス。経営者層クラスとの独自のネットワークを持っており、コンサルティングファームを経由しない、事業会社からのプライム（直請け）案件を豊富に保有しています。そのため、高単価案件の受注が実現されると共に優良上場企業の新規事業立ち上げや成長企業のDX推進プロジェクトなど、独自性や自由度の高い案件に携わることができます。

詳細はこちら：<https://www.free-consul.biz/>

| サービス紹介

コンパスシェア



60分から始められるスポットコンサルティングサービス
オンラインでのミーティングや資料作成など
スポットで提供可能なスキルや知見を活かしていただきます。
クライアントの多くが一般の事業会社であり、決裁レイヤーとのやりとりも多く、クライアントを直接支援することが可能です。
副業でコンサルティングスキルを活かしたい方へおすすめです。

詳細はこちら：<https://service.con-path.axc.ne.jp/>

CxO-Pass



スタートアップ企業や成長企業のCOO、CFO、CMOなどのCxO（最高責任者）ポジションに挑戦できる、コンサルタント特化型のCxOマッチングサービスです。
週数時間から参画できる副業・業務委託といった柔軟な関わり方を通じて、現職を続けながら経営に携わることが可能です。

※株式会社StartPassとの共同事業となります

詳細はこちら：<https://www.axc.ne.jp/cxopass>

AXIS Insights



コンサルタントとして活躍する方々を対象に、当社独自の「注目企業紹介」や「キャリア体験談」を通じて、日々の気づきを与え、現場感を重視した情報を発信するサイトです。ビジネスやキャリアを切り開くための実践的なアクシスコンサルティング株式会社ならではの専門情報をお届けします。

詳細はこちら：<https://www.axc.ne.jp/insights/>

ハイエンド人材が登録する、 豊富な人材データベース

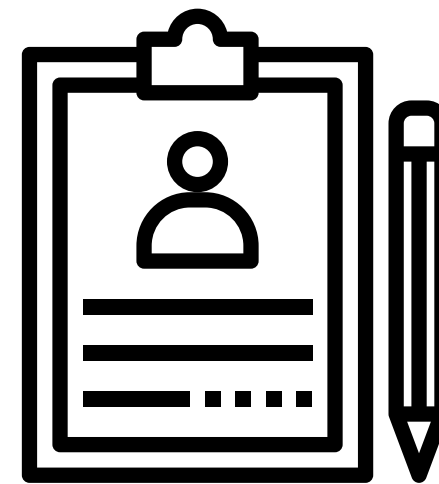


- ・大手コンサルティングファーム※1に在籍している現役コンサルタントの30%が登録※2
- ・コンサルティング業界における長年の実績と、中長期のキャリア支援で築き上げた豊富な人材データベース

※1：大手コンサルティングファームとは当社定義に基づくコンサルティングファーム等をいう

※2：コンサルティングファームのコンサルタント数を基に当社試算

企業の課題に応じた 複合サービスを提案



- ・企業の課題に対して人材紹介とフリーコンサルによる複合サービスを提案
- ・企業側のコストに応じた人材配置が可能（固定費＝正社員 / 変動費＝フリーコンサル・スポットコンサル）
- ・企業の事業推進のスピードとコストメリットを向上させるソリューションを提供

人材の多様な キャリアパスを支援



- ・正社員紹介からフリーコンサルタントへの案件紹介、スポットの副業紹介まで、多様なキャリアパスを支援
- ・中長期の人材フォローで人材のキャリアに寄り添い、適切なキャリアプランを提案
- ・紹介した人材が企業の採用責任者となり、当社グループが人材採用を支援をするケースも