



【2026年版 調査レポート】 コンサルタントの市場価値と キャリア最適化戦略

アクシスコンサルティング株式会社

目次

目次	
調査概要	・・・ 2
＜1＞調査レポート：「コンサルタントの市場価値とキャリア最適化戦略」に関する調査	・・・ 3
第1章サマリ：市場価値の自己認識と採用基準のミスマッチ	・・・ 5
第2章サマリ：市場が求める「実戦経験」とAI時代のスキル	・・・ 6
第3章サマリ：キャピタルゲイン志向キャリアの理想と現実	・・・ 7
第1章：市場価値への不安の正体	
1-1.67%が「社内評価が市場価値より高い」と認識する構造	・・・ 9
1-2.認識と現実の逆転現象	・・・ 10
1章のまとめ	・・・ 11
第2章.市場が求めるスキルと、コンサルが評価され则认为している要素のギャップ	
2-1.コンサルが考える「高いオファーやタイトル上昇につながる要素」と、事業会社が重視する同要素	・・・ 13
2-2.なぜ「戦略策定経験」は単体で評価されにくいのか①	・・・ 14
2-2.なぜ「戦略策定経験」は単体で評価されにくいのか②	・・・ 15
2-3.なぜ、そのギャップが埋まらないのか：業務の“補填化”が与える影響①	・・・ 16
2-3.なぜ、そのギャップが埋まらないのか：業務の“補填化”が与える影響②	・・・ 17
2章のまとめ	・・・ 17
第3章.キャピタルゲイン志向キャリアの理想と現実	
3-1.なぜ8割が「年収よりキャピタルゲイン」を選ぶのか①	・・・ 19
3-1.なぜ8割が「年収よりキャピタルゲイン」を選ぶのか②	・・・ 20
2026年に取りべきアクション	・・・ 21
＜2＞サービス紹介	
会社概要	・・・ 23
AXIS Insightsとは	・・・ 24
サービス一覧（人材紹介）	・・・ 25
サービス一覧（スキルシェア）	・・・ 26
当社の強み	・・・ 27

調査概要	「コンサルタントの市場価値とキャリア最適化戦略」に関する調査
調査期間	2026年1月26日（月）～2026年1月28日（水）
調査方法	PRIZMAによるインターネット調査
調査人数	1,004人（①358人／②321人／③325人）
調査対象	調査回答時に①現役コンサルタント（マネージャー、シニアマネージャー、ディレクター、パートナー）／②ポストコンサル（CxO、PEファンド、起業家、事業承継者など）／③採用側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
モニター提供元	サクリサ
監修	アクシスコンサルティング株式会社 取締役 CCAO 荒木田 誠 アクシスコンサルティング株式会社 法人営業本部 本部長 橋爪 智也

**<1>調査レポート：
「コンサルタントの市場価値と
キャリア最適化戦略」に関する調査**

1 〈市場価値の認識ギャップと背景にある構造〉

現役コンサルタントの67.0%が「社内評価が市場価値より大幅に高い+やや高い」と認識している。この背景には、コンサルティングファーム内で早期に責任と報酬が上がる構造があり、特に若手層ほどこの傾向が強く表れている。結果として、自身のキャリア意思決定が、現職に留まることを合理化する方向へ傾倒しやすい構造が示唆される。

2 〈年齢上昇に伴う市場価値の現実視と評価基準の変化〉

この「社内>市場」の認識は、現役コンサルタントの年齢が上がるにつれて低下する傾向が見られた（20代 77.8% → 50代 48.2%）。これは、ファーム内での成長曲線がタイトル上昇に伴って鈍化しやすいことや、事業会社側で40代以降に役職者層の年収レンジが上がることなど、評価の比較基準が社外の現実に変化する局面として捉える必要がある。

3 〈採用側が重視する評価軸とキャリア棚卸の重要性〉

異業種への転職時、高いオファーが出やすいタイトルについて、現役コンサルタントの最多回答が「コンサルタント」（31.0%）であるのに対し、採用側の最多回答は「マネージャー」（24.92%）であり、ディレクター/シニアマネージャーを相対的に高く評価する認識ギャップが確認された。採用側の評価は、肩書そのものよりも、責任範囲・意思決定の重さ・当事者性といった社外の評価軸と結びつく要素を重視している可能性が高く、事業会社への転職においては、これらの軸に沿ったキャリアの棚卸しが不可欠となる。

1 〈コンサル側と採用側の評価要素の認識のズレ〉

現役コンサルタントとポストコンサルは、大規模PMO経験を最も評価される要素と捉える傾向にあるが（現役47.77%、ポスト50.16%）、採用側は戦略策定経験（36.62%）に加え、DX推進、新規事業開発、M&A/事業提携実務など、実装寄りの経験を同列に重視している。この結果から、転職市場における「何が評価されやすいか」に関する認識にズレがあることが示唆される。

2 〈「戦略策定経験」単体への懸念とAI時代の評価軸〉

採用側が戦略策定経験を評価する場合でも、「現場統率力・実行力に欠ける」（52.10%）、「意思決定の重さに慣れていない」（42.02%）といった実行面での懸念が同時に併存しやすい。また、AI進化時代に求められるスキルとして、採用側は「人間としての信頼構築力」「問題解決能力」「複雑な状況下での意思決定力」を上位に挙げており、知識や作業そのものよりも実行、当事者性、信頼といった領域を重視する評価軸へのシフトが示唆される。

3 〈業務の「補填化」がキャリアギャップを固定化するリスク〉

仕事内容が「戦略的価値提供ではなく一時的な人手不足の補填」であると感じる度合いが高い層ほど、「社内評価が市場価値より高い」という認識が強く、本命キャリアとしてPEファンドや事業会社CxOといった高い責任を伴う役職を志向する傾向が見られる。しかし、補填化の体感が強い環境では、主体者としての「意思決定と実行の証拠」が不足しやすく、採用側が求める要件とコンサルタントの経験値のギャップが固定化するリスクがあるため、採用側が懸念する実務・実行領域の経験を早期に意図的に取りにいく必要がある。

1 〈約8割が年収よりもキャピタルゲインを志向〉

年収が減る可能性があっても、将来的な株式やストックオプション（SO）等の資産形成（キャピタルゲイン）を優先したいと回答した層は76.6%を占めた。これは、目先の報酬よりも、将来的な大きなリターンが見込める環境に身を置きたいというコンサルタントの志向が多数派であることを示している。

2 〈志向性の高さで経営者ルートへの集約〉

資産形成志向が強い層では、今後の経営者になることを想定した場合の選択肢として、M&A/サーチファンド型、起業、事業会社CxOといった、自己資本の投下や結果責任を伴うルートを上位に選好する傾向が確認された。これは、キャピタルゲイン型のキャリア形成への関心が、主体者としての立場に集約していることを示している。

3 〈経営者への最短ルートとしての「M&A・事業再生」〉

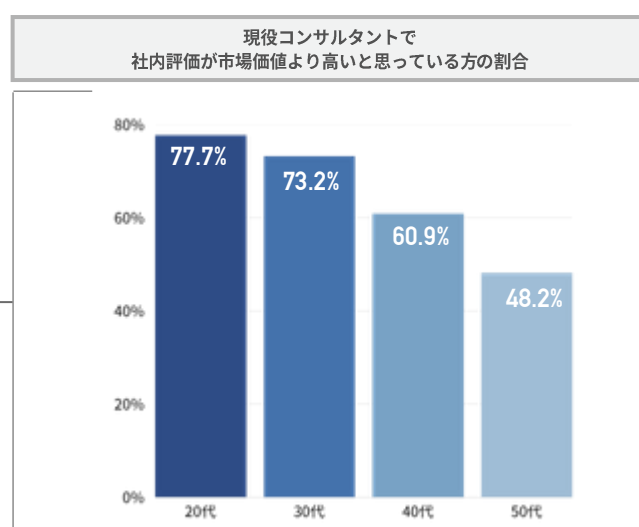
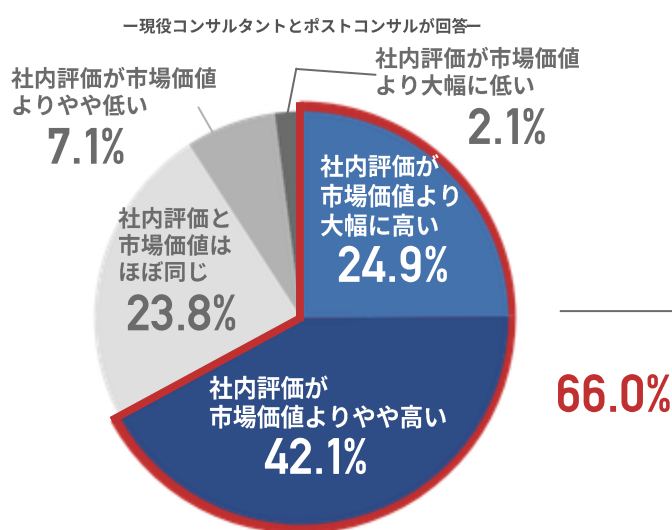
キャピタルゲイン志向のキャリアを実現するためには、「誰かに評価されるためのHOW」を磨く発想だけでは不十分であり、まずWHY（なぜその領域か）とWHAT（何を成し遂げるか）の設計が必要となる。その上で、意思決定の権限、P/L責任、チーム統率、資本政策（ファイナンスを含む）の理解といった要素を棚卸しし、足りない部分を経験と成果で埋めることが求められる。

第1章 市場価値への不安の正体

67%が「社内評価が市場価値より高い」と認識する構造

「社内での評価と外部市場から見たあなたの『実質的な市場価値』について、どのように感じていますか？」という問いに対して、全体の67%が「社内評価が市場価値より高い」と回答した。また、「現役コンサルで社内評価が市場価値より高いと思っている方」は年代別で若い層ほど多い結果となった。

社内での評価（年収や役職）と外部市場から見たあなたの『実質的な市場価値』について、どのように感じていますか？



<考察>

多数派が「社内評価が市場価値より高い」と認識している背景には、単に“事業会社へ転職すると評価が下がる”という不安だけでなく、コンサルティングファーム内で早期に責任と報酬が上がる構造が影響している可能性がある。

特に若手段階でプロジェクト単位の責任（例：プロジェクト収支、対クライアントの意思決定）を担い、相対的に高い年収レンジに到達しているほど、社内評価を基準に市場価値を見積もりやすい。

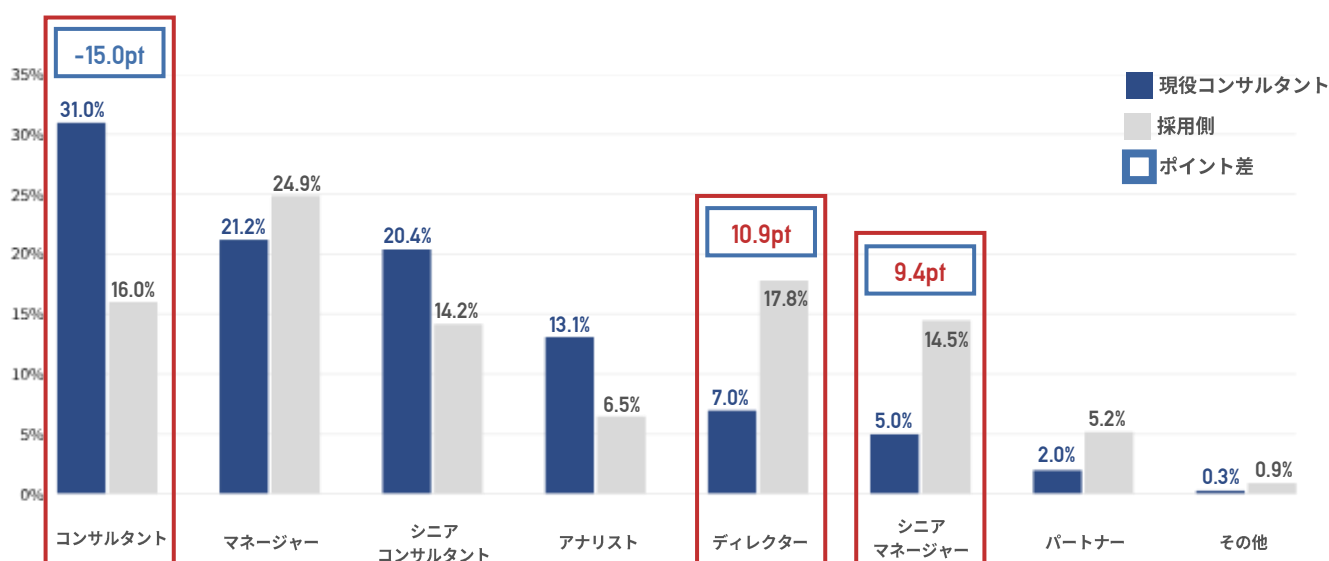
結果として、キャリア意思決定が“現職に留まる合理化”へ寄りやすい構造が示唆される。

現役では年齢上昇に伴い「社内評価が市場価値より高い」認識が弱まり、外部市場価値を相対的に現実視する層が増える。

この変化は「外で通用する自信がついた」というよりは、（a）ファーム内での成長速度がタイトル上昇とともに鈍化しやすいこと、（b）事業会社側は40代以降に役職者の母集団が増え、年収レンジも上がってくるため相対比較の前提が変わる、といった構造要因が重なっている可能性がある。したがって本章の結果は、単純な自信・不安の増減ではなく、評価の比較基準（社内の成長曲線／社外の年収レンジ）が変化する局面として捉える必要がある。

「異業種へ転職する場合、最も市場価値が高く評価され、高いオファーが得られる可能性が高いのはどのタイトルだと思いますか？」という問いに対して、結果から現役コンサルタントと採用側が認識している「異業種転職時に最も評価され、高いオファーが得られるタイトル」にギャップがあることが明らかになった。

異業種へ転職する場合、最も市場価値が高く評価され、高いオファーが得られる可能性が高いのはどのタイトルだと思いますか？



<考察>

現役は「コンサルタント」タイトルを相対的に高いオファーが出やすいと考える一方、採用側はディレクター／シニアマネージャーを相対的に高く評価している。採用側の評価は、肩書の序列そのものというより、責任範囲・意思決定の重さ・当事者性と結びつく要素を重視している可能性がある。

事業会社はコンサルティングファームと比較すると、マーケット変化に伴い事業戦略・ミッションが変わりやすく、評価が必ずしも直線的に積み上がらない（＝非線形）傾向がある。そのため上位職ほど、目に見える成果だけでなく、「何を背負ったか」「何から逃げなかったか」（成果責任、組織・事業へのコミット等）が評価の重要要素になりやすい。

加えて実務上は、事業会社とファームでは報酬体系・役割期待が異なり、提示オファーと現年収のギャップ（例：500～1000万円規模）が生じるケースもあり得る。したがって「オファーが出るか」だけでなく、そのギャップを許容してでも取りに行きたい経験（責任の質・権限の範囲）があるかが意思決定の分岐点になりやすい。

第1章のまとめ

事業会社への転職を視野に入れるのであれば、重要なのは「どのタイトルでEXITするか」ではなく、社外の評価軸（責任範囲・意思決定・当事者性）に沿ったキャリアの棚卸ができるかである。

- 何を背負ったか：P/L責任、事業KPI、意思決定権限

※ファームの“プロジェクトP/L”と事業会社の“事業P/L”は、操作変数（レバー）とスコープが異なる（事業会社は集客・要員・料率等、変数が多く広い）。

その構造差を理解したうえで「充足している経験／不足している経験」を整理する。

- 誰を動かしたか：現場統率、利害調整、チームマネジメント
- 何を変えたか：成果（アウトプットではなくアウトカム）
- 何から逃げなかったか：成果責任、事業・組織へのコミット

第2章

市場が求めるスキルと、
コンサルが評価され则认为している
要素のギャップ

コンサルが考える 「高いオファーやタイトル上昇に つながる要素」と、事業会社が重視する同要素

「2026年の転職市場においてコンサルタントの方が獲得するオファーの年収やタイトルを大きく押し上げる要素は何だと思いますか？」という問いに対して、下記の結果となった。

【現役コンサルタント】

『大規模PMO（プロジェクトマネジメントオフィス）経験（47.8%）』

『戦略策定経験（41.6%）』

『トラブル收拾経験（33.8%）』

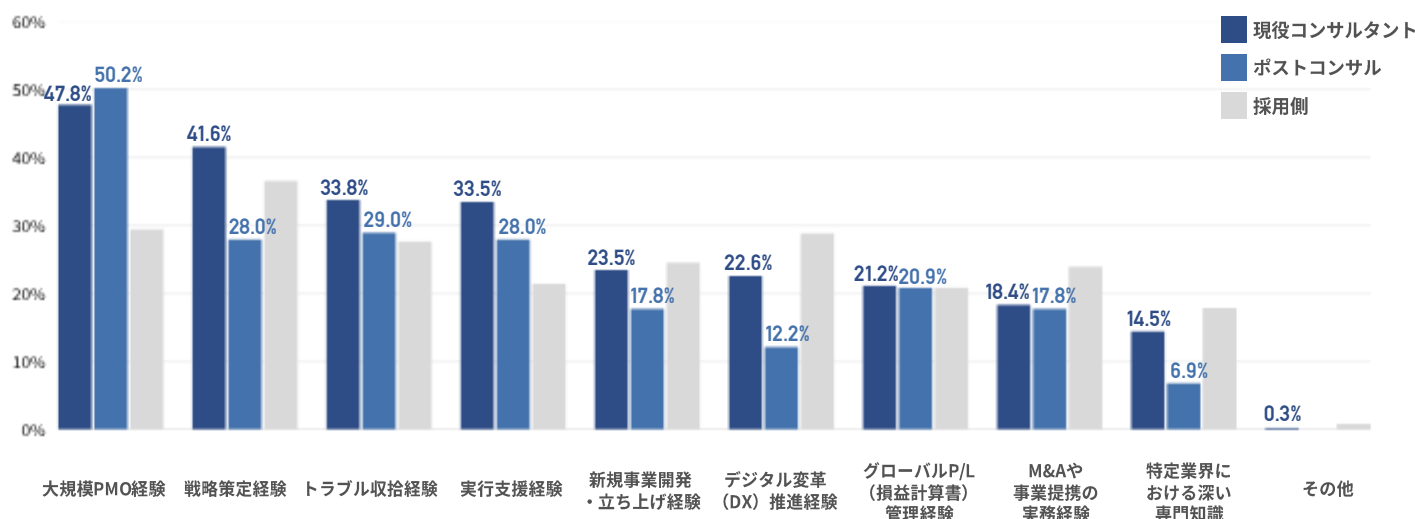
【ポストコンサル】

『大規模PMO（プロジェクトマネジメントオフィス）経験（50.2%）』

『トラブル收拾経験（29.0%）』

『実行支援経験（28.0%）』

2026年の転職市場においてコンサルタントの方が獲得するオファーの年収やタイトルを大きく押し上げる要素は何だと思いますか？（複数回答可）



<考察>

コンサル/ポストコンサル側は大規模PMOを最も評価される要素と捉える一方、採用側は戦略に加え、DX・新規事業・M&Aといった実装寄りの経験を同列に評価している。転職市場で「何が評価されやすいか」に関する認識にズレがある可能性が示唆される。

なぜ「戦略策定経験」は単体で評価されにくいのか ①

事業会社がコンサルタントを採用する際に、躊躇する要素は何だと思いますか？（複数回答可）

一採用側が回答一	戦略策定経験	大規模PMO経験	トラブル收拾経験	デジタル変革（DX）推進経験
現場統率力・実行力に欠けること	52.1%	49.0%	40.0%	57.5%
意思決定の重さに慣れていないこと	42.0%	29.2%	27.8%	33.0%
戦略策定のみで実行まで関わっていないなど実務経験が不足していること	40.3%	47.9%	35.6%	50.0%
スピード感の違いなどで大企業への適応が難しいこと	38.7%	33.3%	40.0%	42.6%
事業成長に対する当事者意識が低いこと	36.1%	41.7%	41.1%	36.2%
報酬水準が高いこと	30.3%	22.9%	24.4%	41.5%
P/L（損益計算書）責任を負う経験が少ないこと	28.6%	38.5%	40.0%	33.0%
企業文化への適応が難しいこと	20.2%	17.7%	17.8%	28.7%
その他	0.8%	1.0%	1.1%	1.1%

<事実>

採用側が「高いオファーやタイトル上昇につながる要素」として評価する項目ごとに、「採用時に躊躇する要素」の出方が異なる。

【『戦略策定経験』と回答した採用側】

『現場統率力・実行力に欠けること（52.1%）』

『意思決定の重さに慣れていないこと（42.0%）』

【『大規模PMO（プロジェクトマネジメントオフィス）経験』と回答した採用側】

『現場統率力・実行力に欠けること（49.0%）』

『戦略策定のみで実行まで関わっていないなど実務経験が不足していること（47.9%）』

【『デジタル変革（DX）推進経験』と回答した採用側】

『現場統率力・実行力に欠けること（57.5%）』

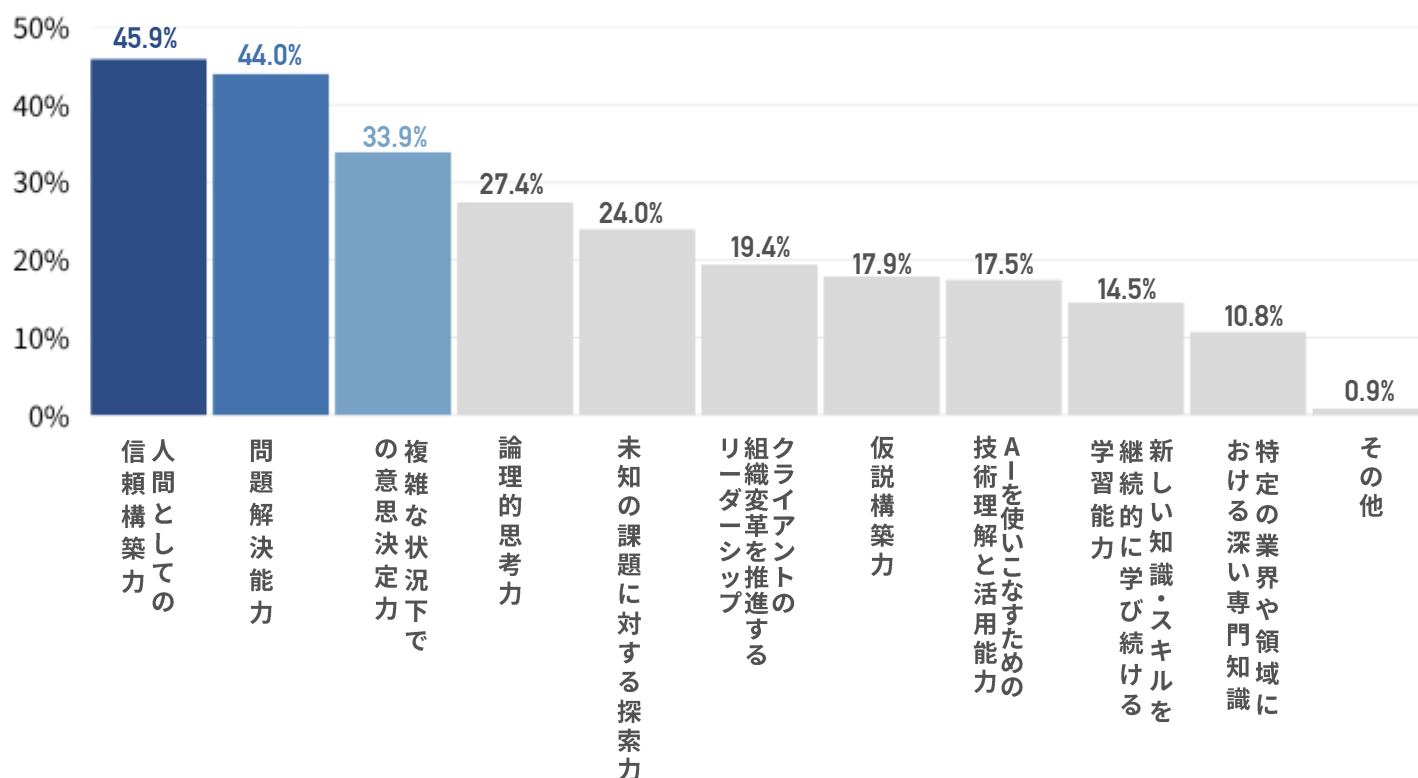
『戦略策定のみで実行まで関わっていないなど実務経験が不足していること（50.0%）』

『スピード感の違いなどで大企業への適応が難しいこと（42.6%）』

なぜ「戦略策定経験」は単体で評価されにくいのか ②

AI技術がさらに進化する時代において、コンサルタントとしての市場価値が高まり、求められるスキルは何だと思いますか？（複数回答可）

—採用側が回答—



<考察>

採用側は戦略策定経験を「高いオファーやタイトル上昇につながる要素」として評価していても、「現場統率・実行力」「意思決定の重さ」「実務経験不足」といった懸念を併存させやすい。

すなわち、戦略策定経験の有無だけでは、採用側の懸念（実行・当事者性・実務）を解消しにくい可能性が示唆される。

また採用側は、AI技術がさらに進化する時代に市場価値が高まり求められるスキルとして「人間としての信頼構築力（45.85%）」「問題解決能力（44.00%）」「複雑な状況下での意思決定力（33.85%）」を上位に挙げ、「AIをいい感じになすための技術理解と活用能力（17.54%）」や「深い専門知識（10.77%）」は相対的に下位とした。

これらを踏まえると、採用側は“知識や作業”そのものより、信頼・問題解決・意思決定といった領域を重視しやすい可能性がある。

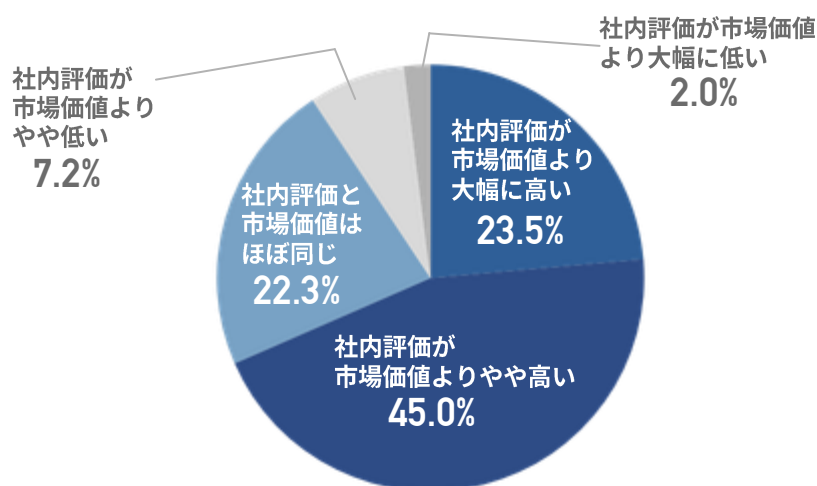
したがって、事業会社がコンサルタントを採用する際に挙がりやすい懸念（現場統率・実行、当事者性、実務経験不足）を先回りで解消できる「意思決定と実行の証拠」の提示が、相対的に重要になり得る。

なぜ、そのギャップが埋まらないのか： 業務の“補填化”が与える影響 ①

自身の業務について、本来の「戦略的価値提供」ではなく「一時的な人手不足の補填」であると感じる割合が高い層ほど、「社内評価が市場価値より高い」と認識する比率が顕著に高まる傾向が確認された。例として現役では、「あなたのコンサルタント業務は本来の『戦略的価値提供』ではなく、クライアントの『一時的な人手不足の補填』だと感じますか？」という問いに対して『とても感じる』『やや感じる』と回答した人に、「社内での評価（年収や役職）と外部市場から見たあなたの『実質的な市場価値』について、どのように感じていますか？」と質問したところ下記の結果となった。

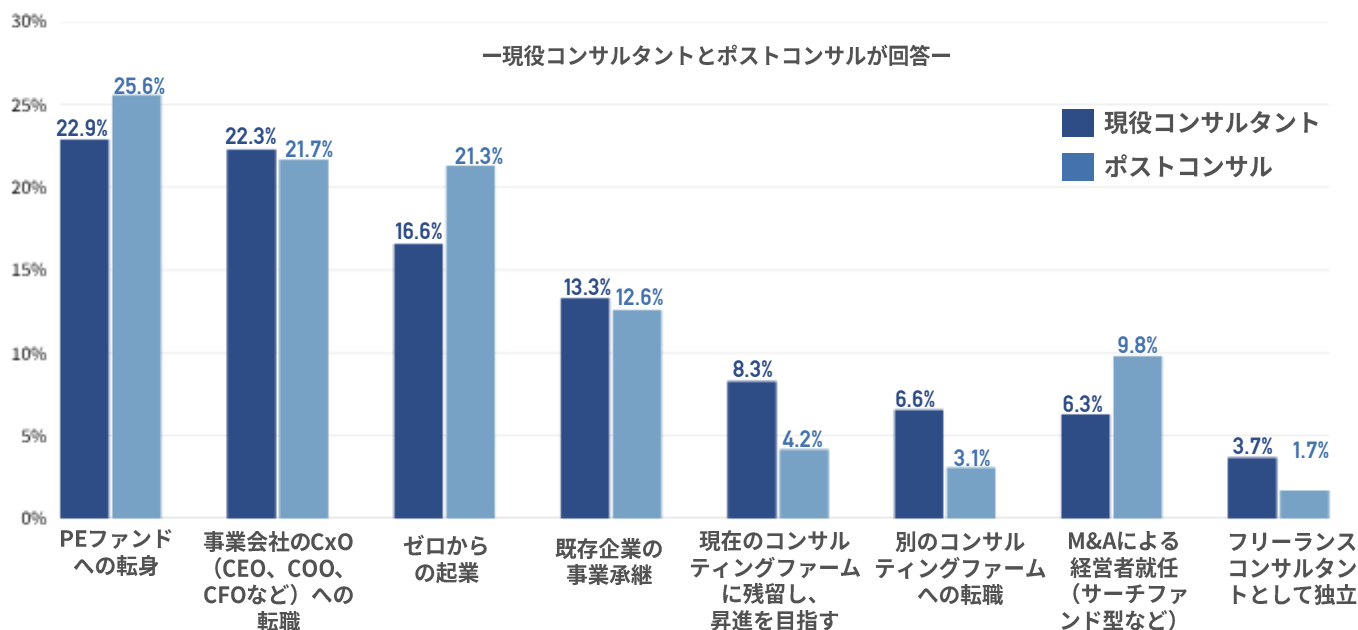
社内での評価（年収や役職）と外部市場から見たあなたの『実質的な市場価値』について、どのように感じていますか？

ー現役コンサルタントかつコンサルタント業務について
クライアントの『一時的な人手不足の補填』だと感じると回答した方が回答ー



今後3年以内を見据えた、自身にとっての『本命のキャリア選択肢』は何ですか？

ー現役コンサルタントとポストコンサルが回答ー



なぜ、そのギャップが埋まらないのか： 業務の“補填化”が与える影響②

<考察>

補填感が強い層ほど「社内評価が市場価値より高い」認識が強く、外部市場での再評価に関する懸念が高まり得る。こうした認識が、アップサイドの大きいPEファンドや事業会社CxOを本命キャリアとして挙げる傾向と同時に観測される。

しかしPEやCxOはいずれも主体者としての意思決定・実行（現場統率、当事者性、結果責任）に加え、ファイナンスに関する知見が強く求められる立場である。その一方、補填化の体感が強い環境では、成果が「戦略の意思決定」や「現場で背負って動かす」ではなく“支援・穴埋め”に寄りやすい。その結果、転職希望者がQ8で挙げられた要素（戦略策定経験、大規模PMO経験、DX推進経験等）を提示しても、採用側が懸念しやすい「実行・当事者性・実務」の証拠が不足し、懸念が消えにくい構造が生まれる可能性がある。

結果として、要件と準備のギャップが固定化し、本命のキャリアと平行線になってしまうリスクがある。本格的に目指す場合、いきなりギャップの大きい事業会社へ移るのではなく、例えばFASでセルサイド／バイサイドの経験を積むなど、要件を段階的に埋めるルートも現実的な選択肢として、考えるべきである。

第2章のまとめ

採用側は戦略策定経験を評価する一方、懸念が実行側にあるほど、戦略に加えて実装寄りの項目（DX推進、新規事業開発、M&A/事業提携実務等）も重視している可能性がある。にもかかわらず、補填化の体感が強い層ほど「社内評価が市場価値より高い」認識が強く、本命キャリアはPE/CxO（高責任）に寄るため、要件と準備のギャップが生まれやすい。

キャリア設計は「肩書」ではなく、採用側が懸念する領域（実務・実行）を埋める経験を、早期に意図的に取りに行く必要がある。

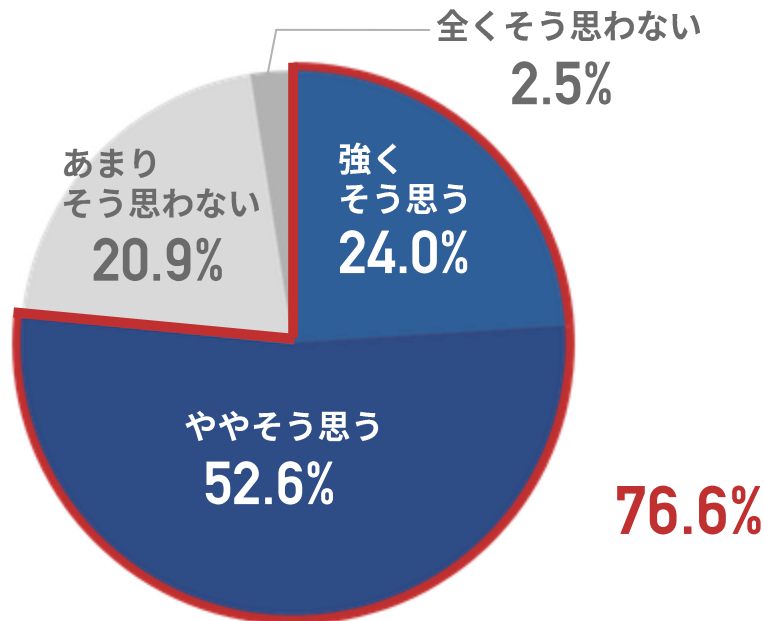
例：DX/事業づくり/M&Aの当事者経験、KPI・意思決定権限の獲得（運用・定着まで含むアウトカムの証拠化）

第3章 キャピタルゲイン志向キャリアの 理想と現実

なぜ8割が「年収よりキャピタルゲイン」を選ぶのか ①

一時的に年収が減少する可能性があったとしても、
将来的な株式やストックオプション（SO）などによる
『キャピタルゲイン（資産形成）』を優先したいと考えますか？

ー現役コンサルとポストコンサルが回答ー



<事実>

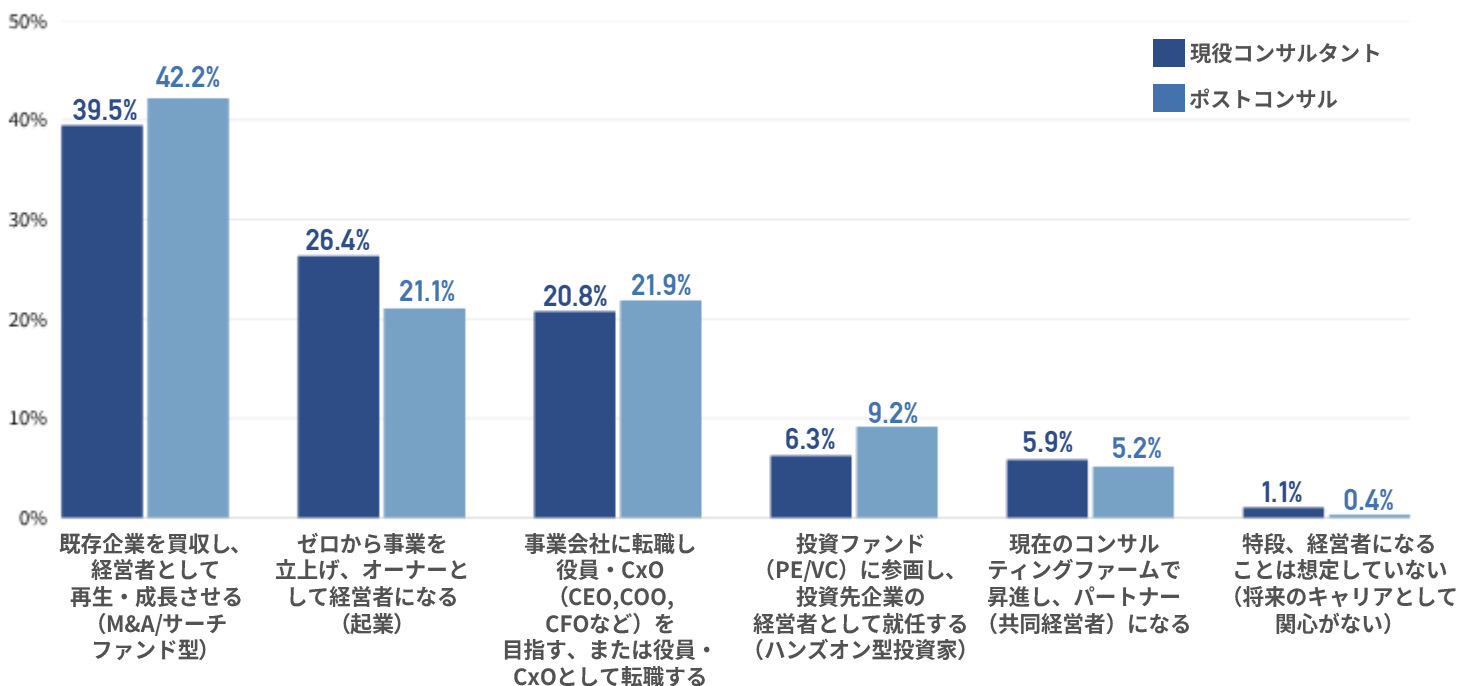
「一時的に年収が減少する可能性があったとしても、将来的な株式やストックオプション（SO）などによる『キャピタルゲイン（資産形成）』を優先したいと考えますか？」という問いに対する調査結果から、目先の年収を下げてでも、将来的なリターンが見込める環境に身を置きたいという層が多いことが明らかになった。

なぜ8割が「年収よりキャピタルゲイン」を選ぶのか ②

資産形成志向が強い層では、現役コンサルタント・ポストコンサルともに経営者ルートとしてM&A/サーチファンド型、起業、事業会社CxOが上位に位置する傾向が確認された。

今後経営者になることを想定した場合、どの選択肢が一番考えに近いですか？

ー前設問で「強くそう思う」「ややそう思う」と回答した方が回答ー



<考察>

目先の年収を下げてでも、将来的なリターンが見込める環境に身を置きたいという層が目立つ。キャピタルゲイン型のキャリア形成を希望する層の具体的な選択肢次節のとおり関心領域 (M&A/起業)。

キャピタルゲイン志向のキャリアは、「誰かに評価されるためのHOW」を磨く発想だけでは不十分になりやすい。自己資本を投下しながら結果責任を負う立場に近づくほど、まずWHY (なぜその領域か) /WHAT (何を成し遂げるか) の設計が先に必要になる。

そのうえで、①意思決定の権限、②P/L責任、③チーム統率、④資本政策 (ファイナンスを含む) の理解、のどこが欠けているかを棚卸しし、足りない要素を経験と成果で埋める必要がある。

キャリア設計は「次の1社」だけで完結しない。50代でFIRE、60歳で定年といった一般的な発想に流されるのではなく、何歳まで働き、定年後に個としてどう生きるかを前提に逆算する必要がある。

組織に属する期間を60歳までと仮置きするなら、50代後半以降に会社に属さずとも価値を買われる状態（＝テーマ・実績・信用のポータブル化）をどう作るかが論点となる。

短期的に転職を考える場合でも、10年後にどの業界・テーマに身を置き、どんな組み合わせのキャリア（役割×資本×責任）を持つかを明確にしたうえで、直近3～6か月の打ち手へ落とし込むことが望ましい。

ただし、こうした長期設計は抽象度が高くなりやすいため、まずは現状の経験を評価軸に沿って棚卸しし、次の一手を具体化することが出発点となるだろう。

現役コンサルタントの4人に1人が登録する転職エージェント

**無料登録して、非公開求人や
キャリア支援サービスを受ける**



1分で完了!

無料でエントリー



荒木田 誠

アクシスコンサルティング株式会社 取締役 CCAO

金融SI・大手コンサルを経て、2003年8月アクシスコンサルティングに入社し、現在の基幹事業であるコンサルティング業界向けの人材紹介市場を開拓後、同事業部の事業部長に従事。2010年7月、執行役員に就任。2017年7月株式会社ケンブリッジ・リサーチ研究所（現 アクシスコンサルティング）代表取締役社長就任。2021年9月当社取締役就任。



橋爪 智也

アクシスコンサルティング株式会社 法人営業本部 本部長

リクルートエージェントでRA・CA実務から管理職を歴任。エグゼクティブ向け両面エージェントやメディカル領域の管理職を経験後、パーソンキャリアではCxO領域とIT・NET・WEB領域の営業責任者を務め、2024年からはアクシスコンサルティングにて法人営業本部を統括している。

< 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 HC事業部連絡先：03-3556-1813 FAX：03-3556-1817
代表者	代表取締役社長 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/>

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

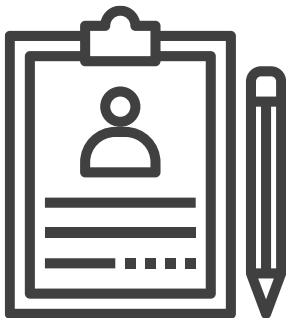


- ・大手コンサルティングファーム※1に在籍している現役コンサルタントの30%が登録※2
- ・コンサルティング業界における長年の実績と、中長期のキャリア支援で築き上げた豊富な人材データベース

※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

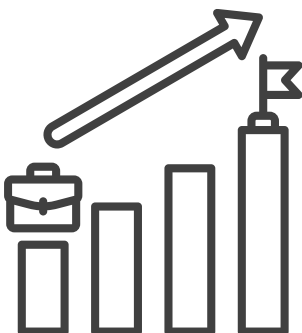
※2：コンサルティングファームのコンサルタント数を基に当社試算

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