



「ポストコンサルの独立後の実態」に関する調査

「独立できるか」ではなく「続けられるか」

元コンサルの約6割がぶつかる資金・組織の壁と、

サステナブルな独立設計

目次	・・・ 2	第3章：独立はサステナブルなのか	
調査概要	・・・ 3	3-1.戦略立案力だけでは乗り越えられない経営課題	・・・ 15
調査背景・トピックス	・・・ 4	3-2.独立後に求められる経営者としての総合力	・・・ 16
＜1＞調査レポート：「ポストコンサルの独立後の実態」に関する調査	・・・ 5	3-3.複合的な経営課題による事業継続のハードル	・・・ 17
第1章サマリ：独立後の収入実態とキャリア目標の乖離	・・・ 5	第4章：コンサル経験は独立後どこまで武器になるのか	
第2章サマリ：精神的なプレッシャーの質の変化	・・・ 6	4-1.独立後に生きるコンサルタントの経験	・・・ 19
第3章サマリ：経営課題の壁と事業継続への不安	・・・ 7	4-2.トップと参謀の境界線と求められる役割	・・・ 20
第4章サマリ：コンサル経験の活用と経営トップに必要な要件	・・・ 8	調査のまとめ	・・・ 21
第1章：「ポストコンサルの独立後の実態」に関する調査レポート		＜2＞ サービス紹介	・・・ 24
1-1.約8割が収入を維持するも、6割が理想と乖離	・・・ 10	会社概要	・・・ 25
1-2.独立直後の最大の壁は「営業・集客」への苦戦	・・・ 11	サービス一覧	・・・ 26
第2章：理想の働き方は実現できるのか		サービス紹介	・・・ 27
2-1.プレッシャーの「質」が変化する	・・・ 13	当社の強み	・・・ 28

調査概要	「ポストコンサルの独立後の実態」に関する調査
調査期間	2026年3月5日（木）～2026年3月9日（月）
調査方法	PRIZMAによるインターネット調査
調査人数	1,023人
調査対象	調査回答時にコンサルティングファーム出身で現在起業（法人設立）または独立（フリーランス）している 経営者・個人事業主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：

「ポストコンサルの独立後の実態」
に関する調査

1 〈収入の維持・向上と、独立前に描いた理想とのギャップ〉

約8割が独立後に収入を維持または増加（うち約4割が年収アップ）させており、コンサルタントの経験やスキルは独立後の市場でも十分に通用することが示された。一方で、約6割が「当初描いていた最終ゴールとのズレ」を実感している。収入面での成功は実現しているものの、独立前に想定したキャリアの着地点と現在地との間に乖離が生じている実態がうかがえる。

2 〈独立直後の最大の壁となる「営業・集客」への苦戦〉

独立直後に直面する失敗として「営業・集客」が最多となった。会社という看板を外した状態での新規開拓や継続的な案件獲得が、多くの独立者にとって大きな課題となっている。前項の通り収入増を実現しやすい環境である反面、個人のコンサルティングスキルとは別に、自力で案件を獲得する経営・営業力が独立の成否を分ける要因と考えられる。

1 〈会社の後ろ盾の喪失とプレッシャーの性質移行〉

約6割の独立者が、精神的なプレッシャーの質的变化を実感している。コンサルタント時代には、「社内評価やプロジェクト品質に対するプレッシャー」が中心だった一方、独立後は、「案件獲得への不安」や、「組織の後ろ盾がない中で自ら意思決定と結果責任を引き受ける重圧」へと、負荷のかかり方が変わっていることがうかがえる。

1 〈戦略立案から「実行と経営」への壁〉

限られたリソースの中で自ら現場を動かしていく「実行と経営」に関する課題が多く挙げられている。

企業に所属していた頃とは異なり、自ら手を動かしながら資金や人材をやり繰りするなど、実行フェーズ特有の難しさに直面していることがうかがえる。

戦略を描くだけでなく、組織や現場を動かしながら実際に形にしていく局面に難しさを感じている様子が見て取れる。

2 〈多重負荷による事業運営上の難しさ〉

独立後の失敗経験として、第1章の「営業・集客」に加え、「体調・メンタル不調」や「採用・組織のトラブル」も上位に入った。

このことから、独立後は営業、自己管理、組織運営など、複数の論点に同時に向き合う必要があることがうかがえる。

コンサルタントとしての専門スキルに加え、心身の自己管理や組織運営を含む事業運営上の対応も重要な論点であると考えられる。

3 〈複合的な課題を背景とした事業継続への不安〉

約6割の独立者が「事業の継続に不安を感じている（再就職が頭をよぎる）」と回答した。

前項までで見られた実行面の難しさや、営業・体調面・組織面に関する課題が重なる中で、独立後の事業継続に不安を抱く人も少なくないことがうかがえる。

独立を安定的に継続していくうえでは、コンサルティング能力に加えて、継続的な事業運営への対応も重要になると考えられる。

1 〈事業運営に活かされるコンサルタント経験〉

約8割の独立者が、コンサルタントとしての経験を自身の事業に活かしていると回答した。

市場環境の中で方向性を定める力や、客観的な情報をもとに課題を整理する論理的思考、自社の価値を的確に伝えるプレゼン力などが、独立後の経営や事業運営の場面でも活用されていることがうかがえる。

2 〈「参謀」から「トップ」への転換と求められる役割〉

約7割が自身の経営適性を実感する一方で、トップとして事業を率いるうえで意識される論点も示された。

コンサルタント時代に培った実務スキルを土台としつつも、独立後に事業を前に進めるにあたっては、最終的な意思決定を担う力や、周囲を巻き込みながら事業を推進する力も重要になることがうかがえる。

こうした点が「参謀」と「経営トップ」を分ける差分要素の一つとして認識されていると考えられる。

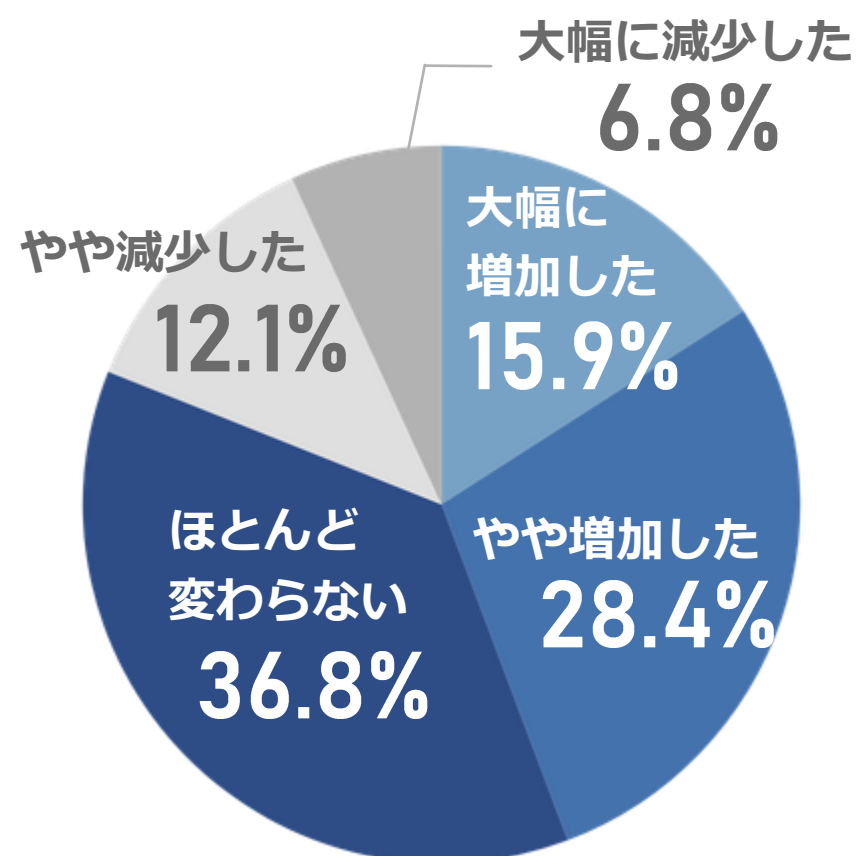
第1章

独立後も、仕事と収入は成立しているのか

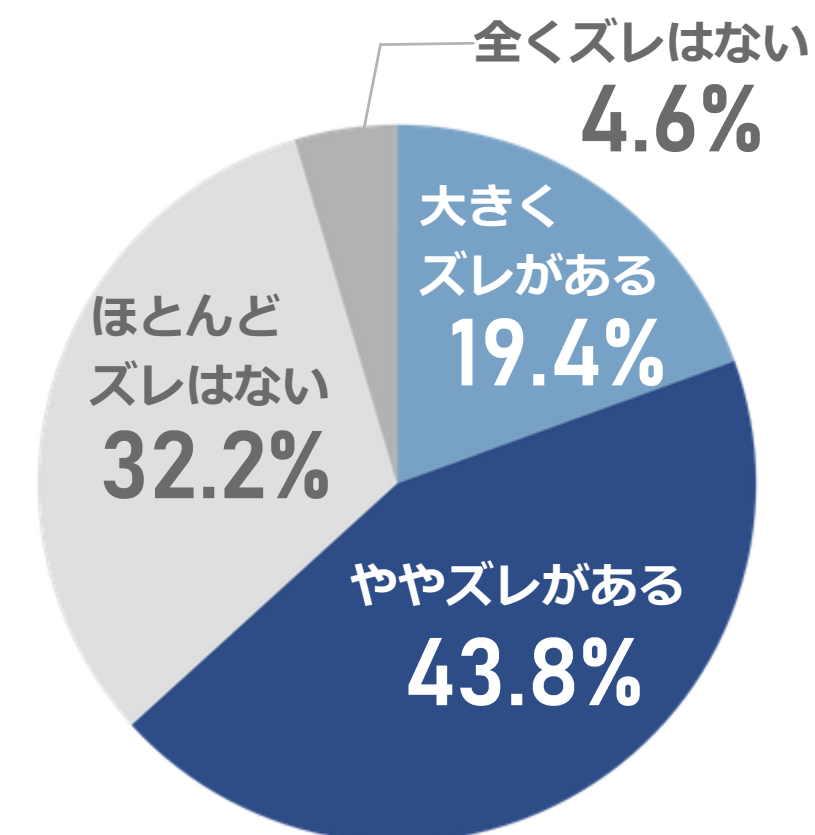
約8割が収入を維持するも、6割が理想と乖離

約8割が独立後に収入を維持または増加（うち約4割が年収アップ）させている一方で、約6割が「当初描いていた最終ゴールとのズレ」を実感していることが明らかになりました。

コンサルタント時代と比較して、個人の
実質手取り年収はどう変化しましたか？



コンサルタント時代に描いていた最終ゴールと現在に、
ズレはありますか？



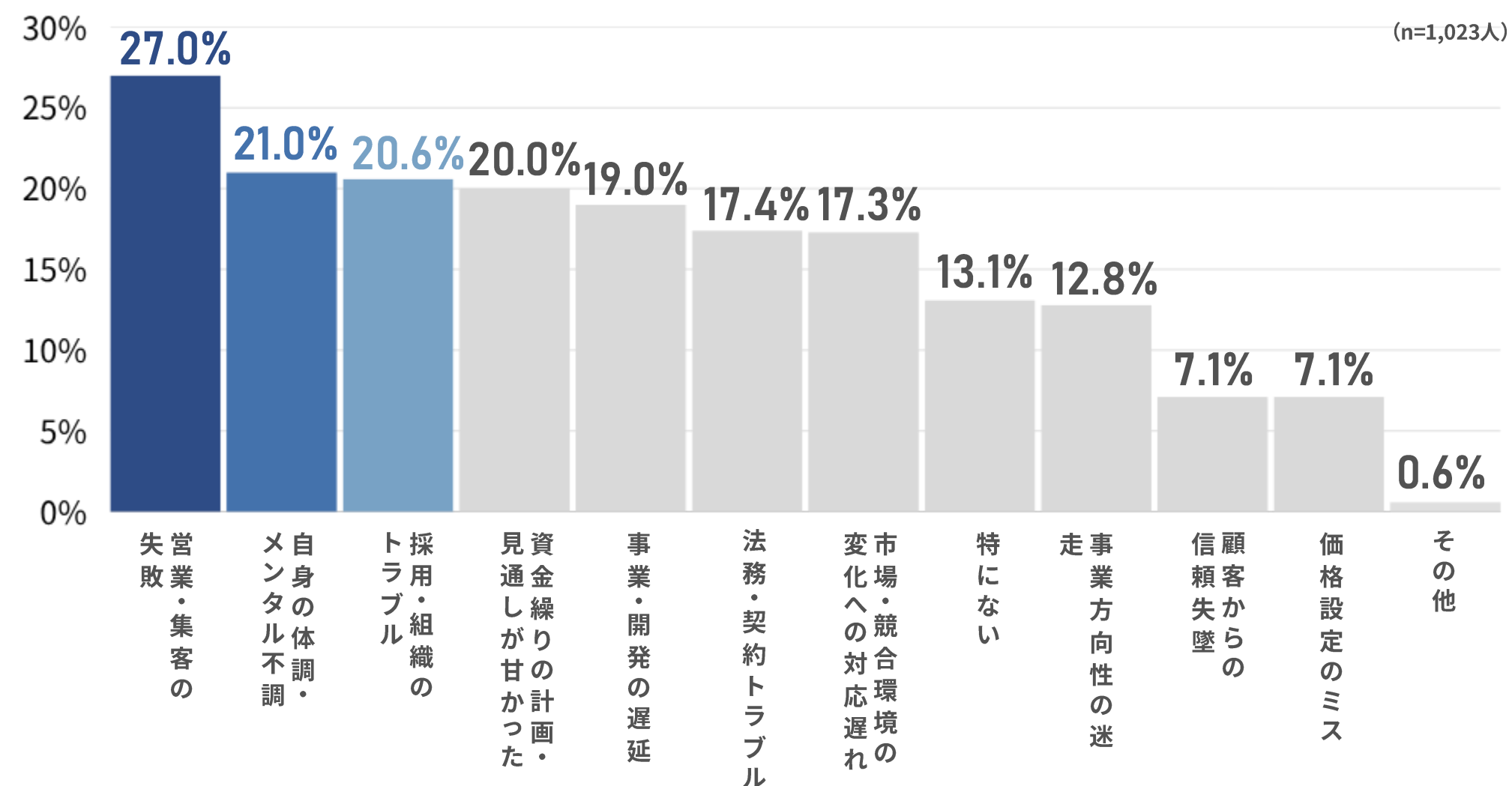
コンサルタントの経験やスキルは独立後の市場でも十分に通用することが示されました。

しかしその反面、収入面での自立は果たしているものの、独立前に想定していたキャリアの着地点と現在地との間に乖離が生じている実態がうかがえます。

独立直後の最大の壁は「営業・集客」への苦戦

独立直後に直面する失敗として、「営業・集客」が最多であることが明らかになりました。

起業・独立後、どのような失敗をした経験がありますか？（複数回答可）



組織の看板を外した状態での新規開拓や継続的な案件獲得が、多くの独立者にとって課題となっていることがうかがえます。

収入を維持・増加させやすい環境である反面、個人のコンサルティングスキルとは別に、自力で案件を獲得する経営力・営業力が独立の成否を分ける要因と考えられます。

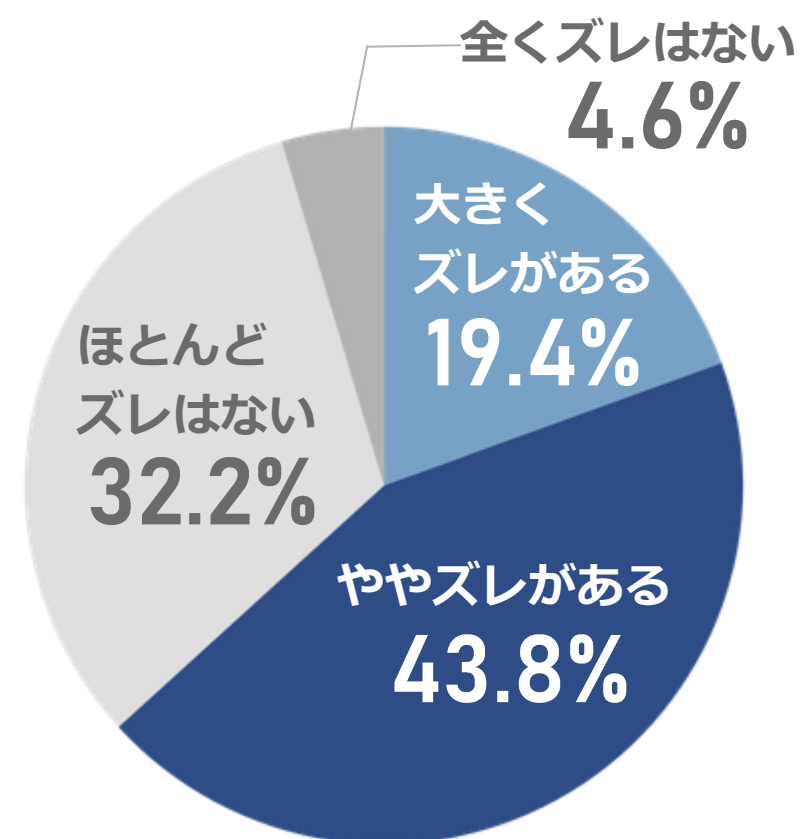
第2章

理想の働き方は実現できるのか

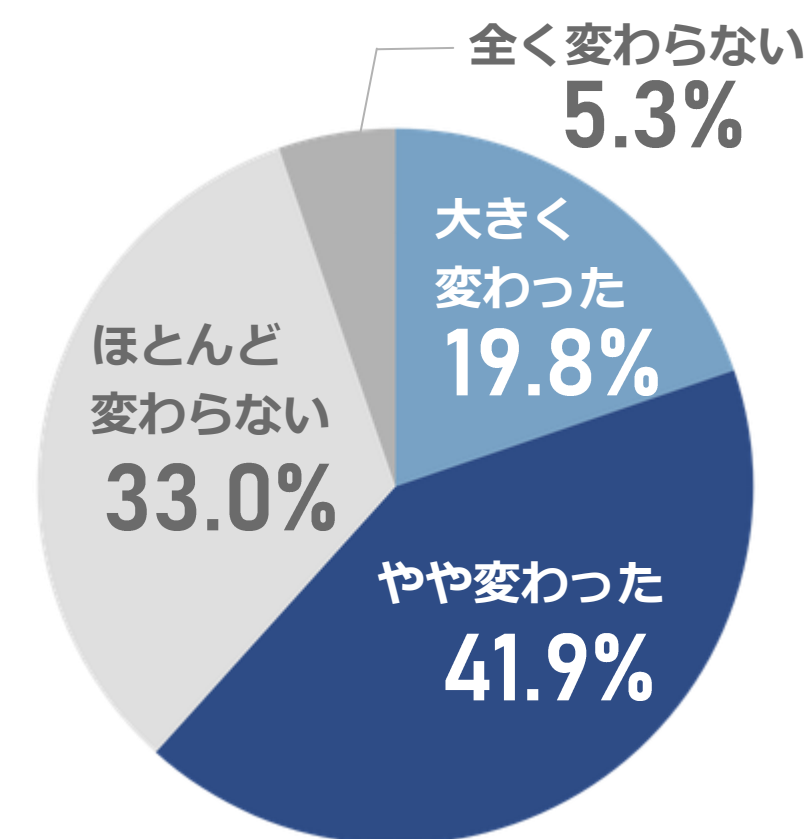
プレッシャーの「質」が変化する

約6割の方が、精神的なプレッシャーの質的变化を実感していることが明らかになりました。

コンサルタント時代に描いていた最終ゴールと現在に、ズレはありますか？



コンサルタント時代と比べて、精神的なプレッシャーの種類は変わりましたか？



コンサルタント時代には「社内評価やプロジェクト品質に対するプレッシャー」が中心だった一方、独立後は「案件獲得への不安」や「組織の後ろ盾がない中で自ら意思決定と結果責任を引き受ける重圧」へと、負荷のかかり方が変わっていることがうかがえます。

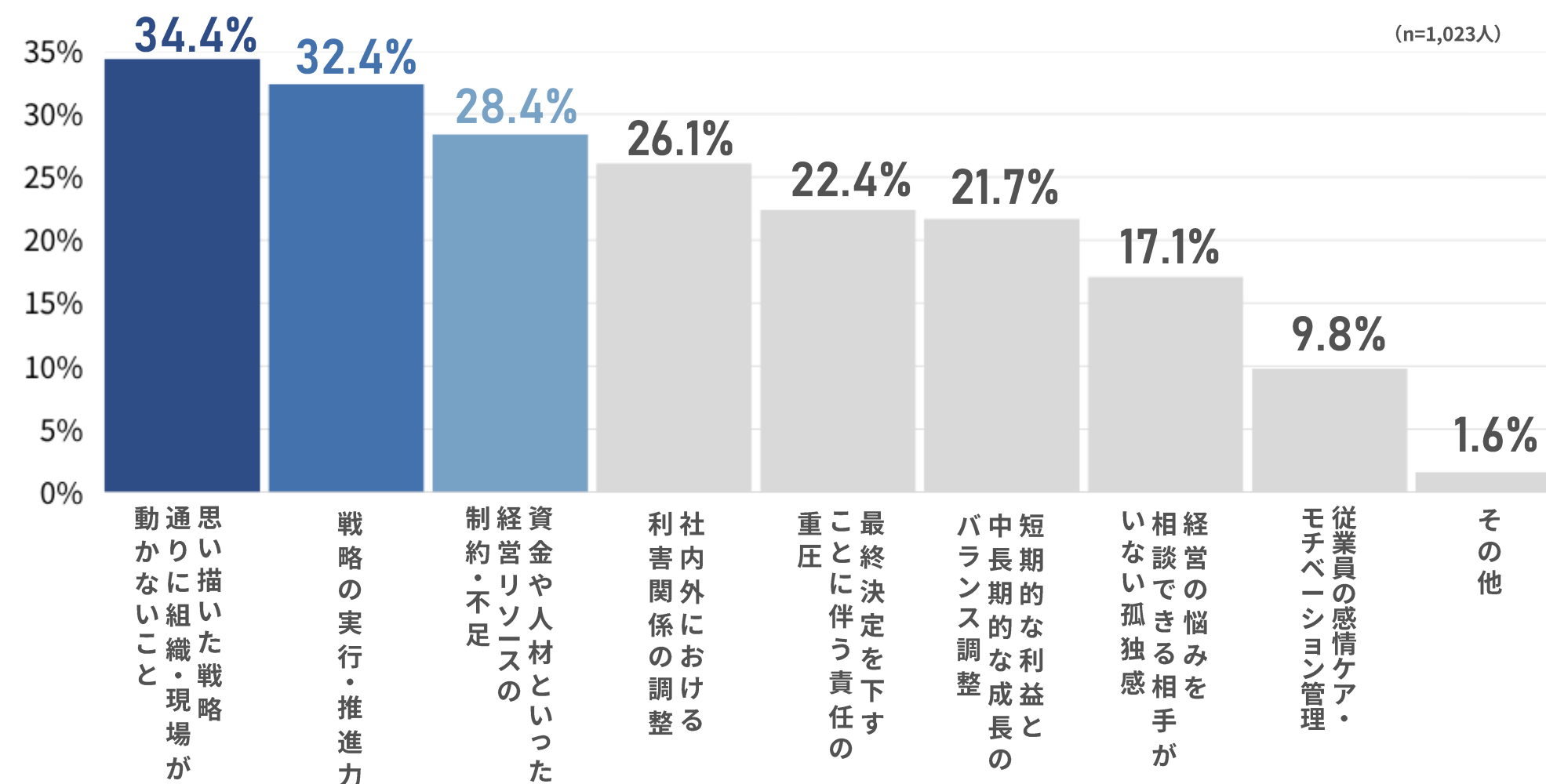
第3章

独立はサステナブルなのか

戦略立案力だけでは乗り越えられない経営課題

限られたリソースの中で自ら現場を動かしていく、「実行と経営」に関する課題が多く挙げられていることが明らかになりました。

コンサルタントとして提案していた側から、自ら意思決定する側になって、
想像以上に大変だと感じたことは何ですか？（複数回答可）

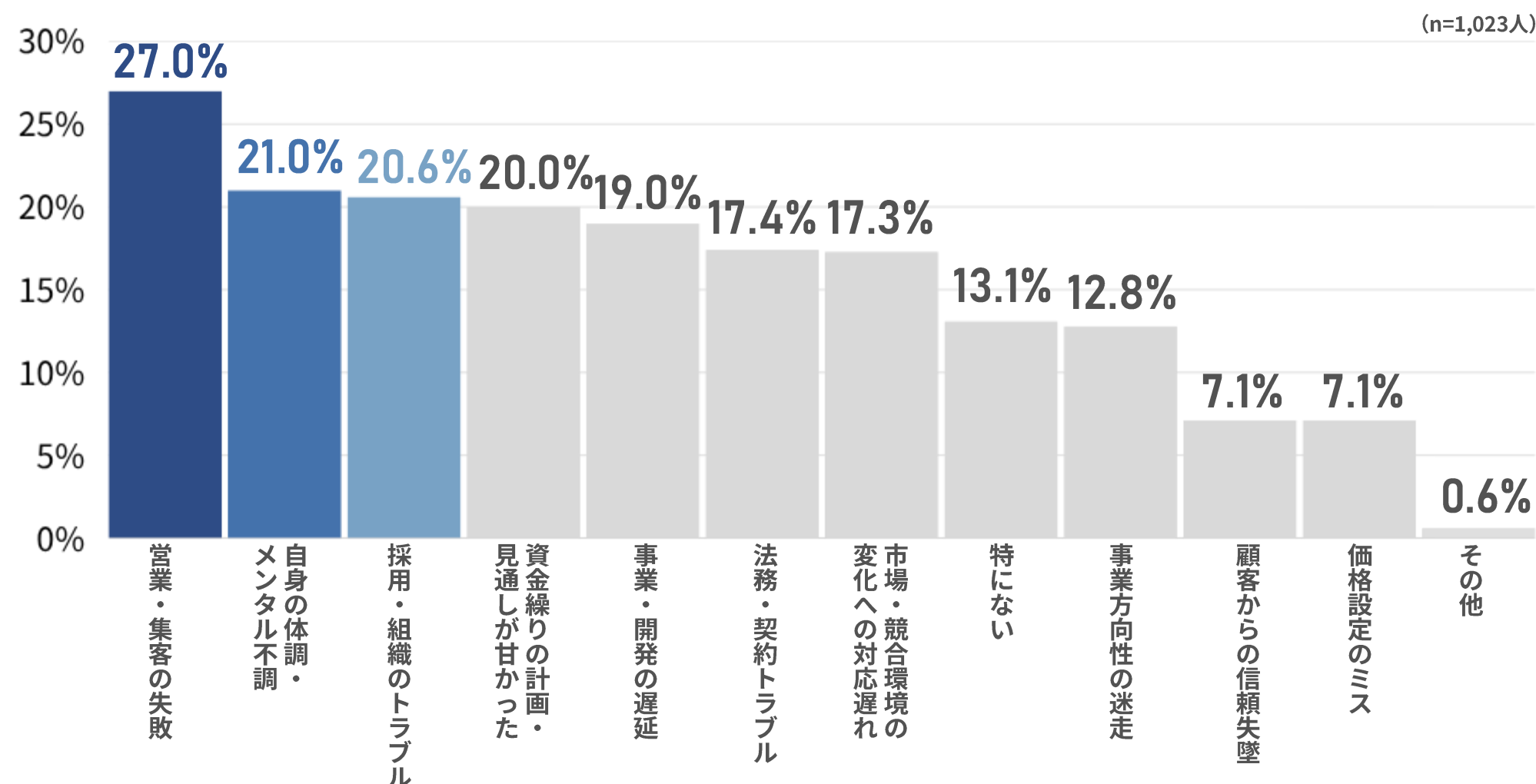


企業に所属していた頃とは異なり、自ら手を動かしながら資金や人材をやり繰りするなど、実行フェーズ特有の壁に直面していることがうかがえます。
戦略を描くだけでなく、組織や現場を動かしながら実際に形にしていく局面に難しさを感じていると考えられます。

独立後に求められる経営者としての総合力

独立後の失敗経験として、「営業・集客」に加え、「体調・メンタル不調」や「採用・組織のトラブル」も上位に入っていることが明らかになりました。

起業・独立後、どのような失敗をした経験がありますか？（複数回答可）

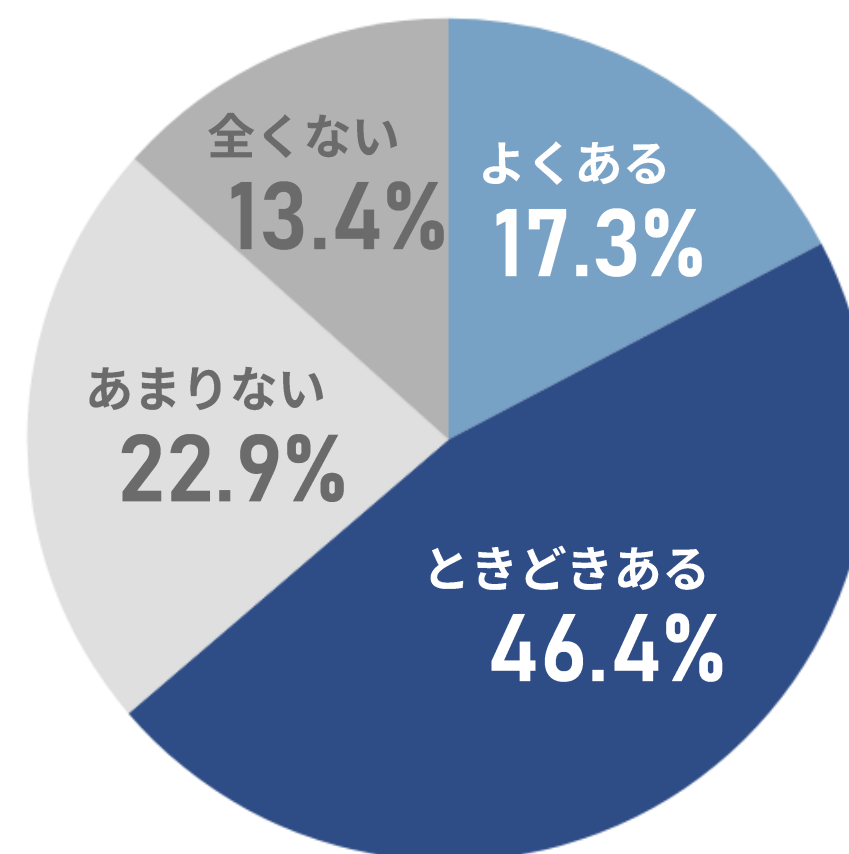


このことから、独立後は実務だけでなく、営業、自己管理、組織運営など、複数の論点に同時に向き合う必要があることがうかがえます。コンサルタントとしての専門スキルに加え、心身の健康管理や事業運営を含む「経営者としての総合力」が求められると言えるでしょう。

複合的な経営課題による事業継続のハードル

約6割が資金ショートなどの理由で廃業や再就職が頭をよぎった経験があると回答しました。

起業・独立後、資金ショートなどの理由で廃業や再就職が
頭をよぎった経験はありますか？



実行面の難しさや、営業・体調面・組織面といった複数の課題が重なる中で、独立後の事業維持に不安を抱く実態がうかがえます。

独立を安定させるためには、コンサルタントとして培ってきた専門スキルに加え、案件を獲得し続ける力や、リソースが限られている中でも事業を着実に進める力など、継続して事業を進めていく為のスキルが重要になると言えるでしょう。

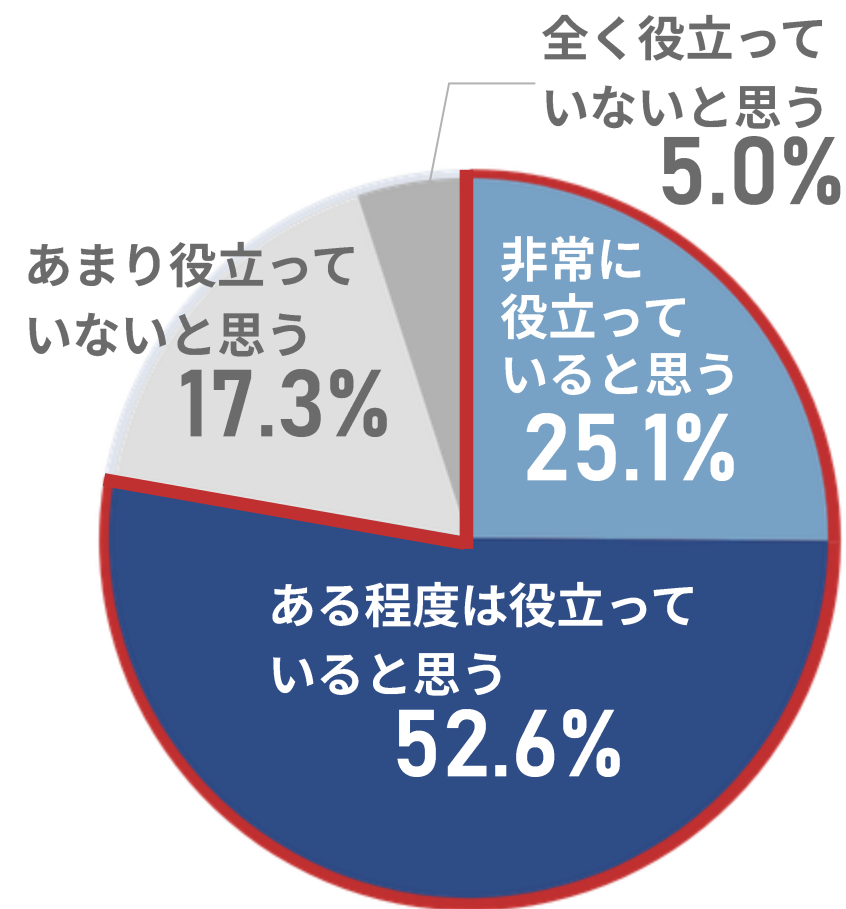
第4章

コンサル経験は独立後どこまで
武器になるのか

独立後に生きるコンサルタントの経験

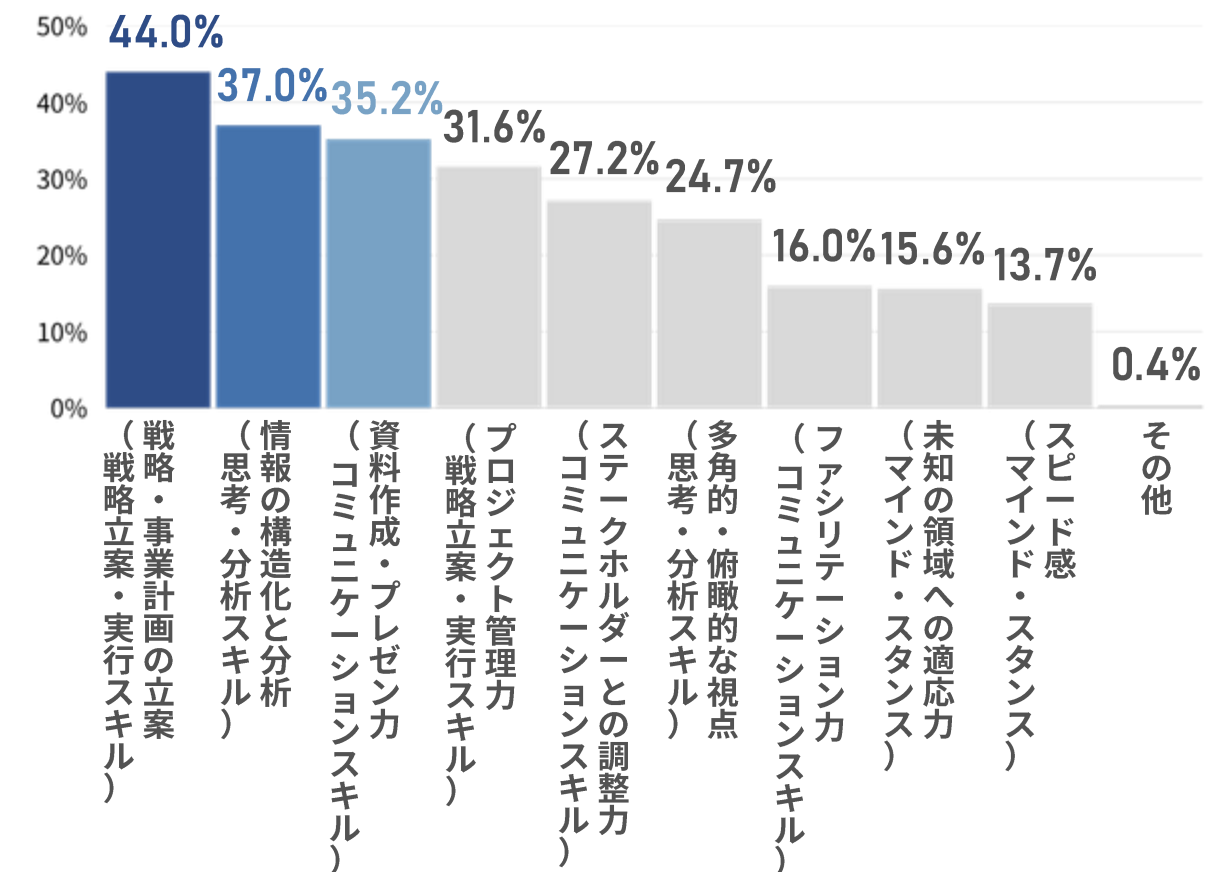
約8割が、コンサルタントとしての経験を自身の事業に活かしていると回答しました。

コンサルタント時代のスキルは、
経営に役立っていると思いますか？



経営において、役立っていると感じる
コンサルタント時代のスキルは何ですか？（複数回答可）

—前設問で「役立っていると思う」と回答した方が回答—

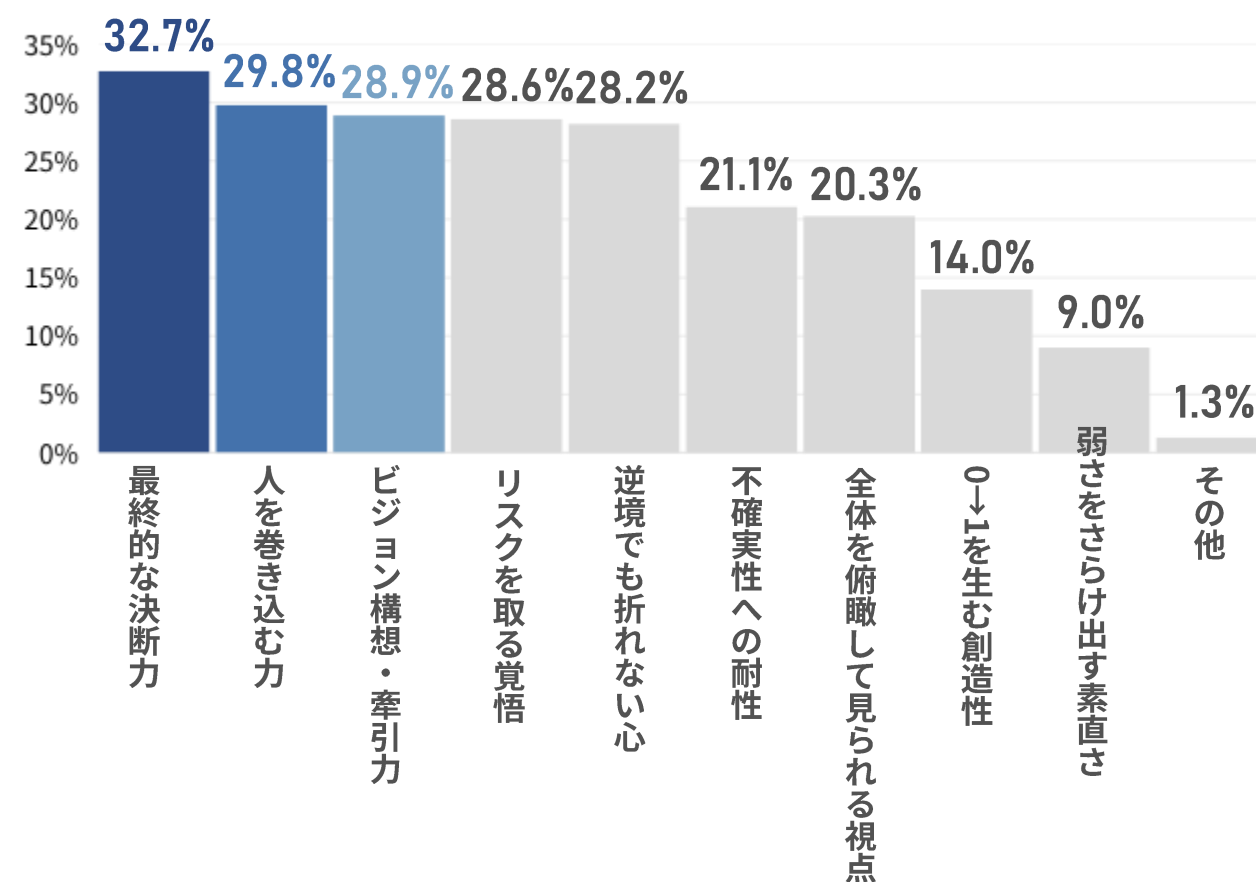


市場環境の中で方向性を定める力や、客観的な情報をもとに課題を整理する論理的思考、自社の価値を的確に伝えるプレゼン力などが、独立後の経営や事業運営の場面でも活用されていることがうかがえます。

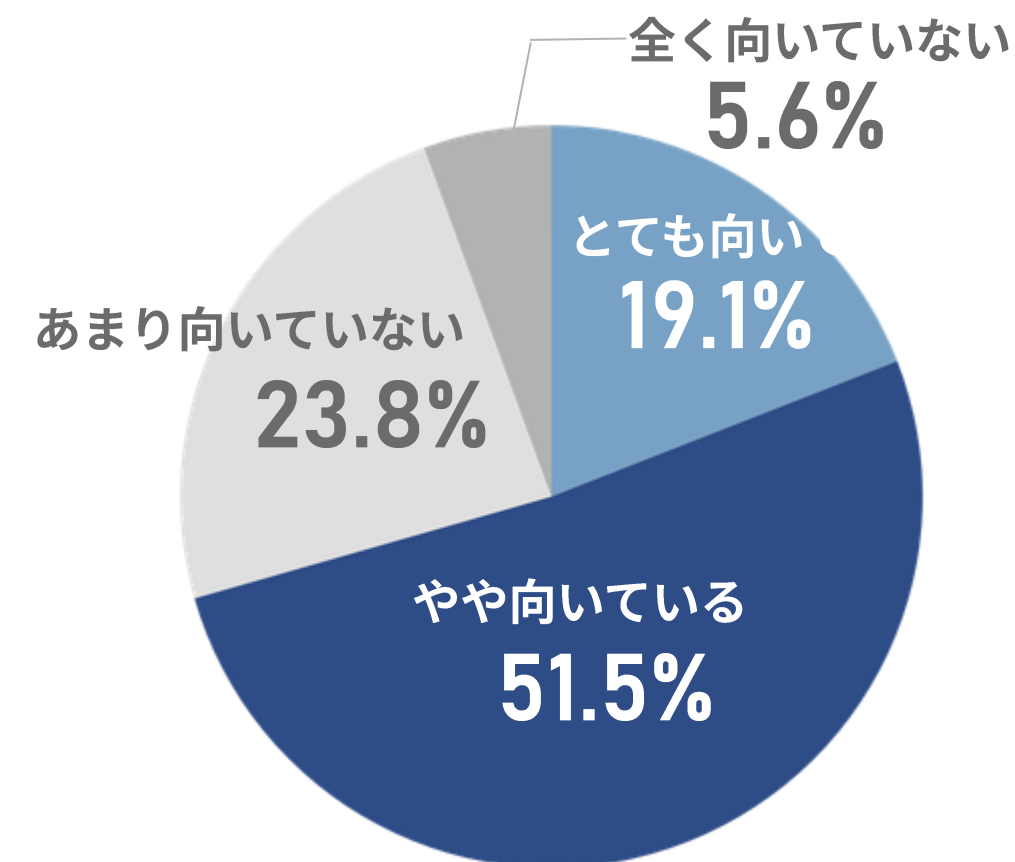
トップと参謀の境界線と求められる役割

約7割が自身の経営適性を実感する一方で、トップとして事業を率いるうえで意識される論点も示されました。

経営者（トップ）になれる人と、参謀（No.2）で終わる人の差は何だと思いますか？（複数回答可）



『コンサルタントは経営者に向いている（経営者としての適性がある）』と思いますか？



コンサルタント時代に培った実務スキルを土台としつつも、独立後に事業を前に進めるにあたっては、最終的な意思決定を担う力や、周囲を巻き込みながら事業を推進する力も重要であることがうかがえます。

こうした点が、「参謀」と「経営トップ」を分ける差分要素の一つとして認識されていると考えられます。

独立に潜む理想と現実のギャップ

本調査では、独立後に収入の維持・増加を実感している人が多い一方で、「営業・集客」の難しさや「体調・メンタル不調」、「資金・人材リソースの不足」などの課題も多く挙がっています。コンサルタント時代に培った経験やスキルを活かせる一方で、案件獲得や限られたリソースへの対応など、事業運営上の複数の論点に向き合う必要があることがうかがえます。

独立後に求められる事業運営の対応力

コンサルタント時代に培った経験やスキルが独立後も活かされる一方で、組織の後ろ盾がない環境においては、これまでの業務とは異なる追加的な課題が生じやすいことがうかがえます。

「現場が思い通りに動かない」「リソースが足りない」といった状況に対応するためには、専門性を発揮することに加え、自力での案件獲得や資源の管理、実行推進といった事業運営面の対応も重要になることがうかがえます。

こうした独立後の実態を踏まえると、独立や起業をキャリアの選択肢として考える際には、収入面だけでなく、営業・実行・資源管理といった事業運営上の論点も含めて中長期的に捉えることが重要であると考えられます。

フリーランス・独立を検討されている方へ

コンサルタント市場では、構造的な人材不足が続いており、一定数の案件需要は常に存在しています。しかし、スキルや専門領域、業界によって需給バランスにはどうしても差が出てきます。一つの目安として、マネージャー職相当（大手ファームのSC以上）の方であれば、比較的案件を獲得しやすい傾向があります。金融など一部の領域では需給が充足するタイミングもあるため、領域による差が存在するのは事実です。

また、収入面について、同じ仕事量であれば正社員時代より上がるケースが多いです。ただ注意が必要なのは、案件に入れない空き期間ができてしまうと、どうしても手取り額は下がってしまうという点です。月額額面自体は増えても、家賃補助や書籍補助、研修費といった正社員ならではの福利厚生がなくなるため、実質的にはほぼ正社員時代と変わらないというケースも実はあります。さらに、最近は大手ファームが給与水準を引き上げている傾向もあるため、正社員との収入差は以前より縮まってきている面もあります。

働き方に関しても、リモートの可否や稼働率といった条件は、本当に時と場合、そして領域によって異なります。例えば「稼働率50%」といった特定の条件に固執しすぎてしまうと、結果的に案件の獲得や継続が難しくなってしまうこともあります。やはり、その時々状況に応じて柔軟に条件を調整できるの方が、継続的に長く続けられている印象を受けます。

こうした実態を踏まえると、ご自身の希望に合った案件を途切れなく獲得し、状況に応じた条件の調整をスムーズに行うために、エージェントを上手く活用することもおすすめします。

当社では、フリーランス・独立を目指す方のために、当社の正社員（契約社員）としてPMやセリングの経験を積みながら、独立・起業に向けた準備ができる制度を提供しています。ご興味のある方は、以下より詳細をご確認ください。

独立を検討されている方はこちら ▶

正社員の安定性とフリーランスの自由度を両立。
独立を目指す方のための新しい働き方をご提案します。



三木 翔太
アクシスコンサルティング株式会社 スキルシェア本部

独立はあくまでも手段です。この先生き活きと働いていくために、どんなキャリアを歩んでいくのがよいか、あらゆる可能性を一緒に考えていきましょう。すぐに独立を考えていない場合でも、ぜひお気軽にご相談ください。

<2>サービス紹介

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です。
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

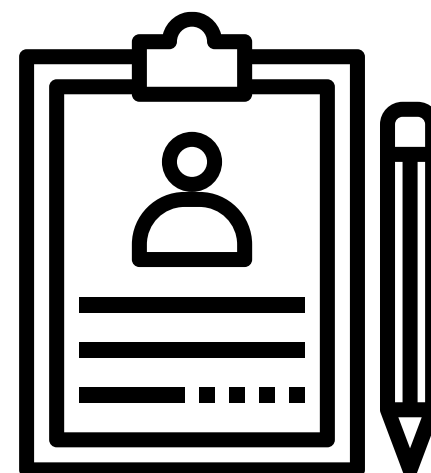


- ・大手コンサルティングファーム※1に在籍している現役コンサルタントの30%が登録※2
- ・コンサルティング業界における長年の実績と、中長期のキャリア支援で築き上げた豊富な人材データベース

※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