

スキルアップの極意

フリーランスコンサルタント20,000以上のキャリア変遷から見る

コンサルタント5年目で、 AI時代に市場価値を高める方法

～スペシャリストからジェネラリストへ～

2026/2/17

目次 Contents

01 コンサル5年目によくある キャリアの落とし穴

- 1-1 案件内容・評価・報酬が変わらないという共通課題
- 1-2 ファームとフリーランスにおけるそれぞれの課題

02 キャリアアップの必要性

03 ジェネラリストとスペシャリストの差

- 3-1 ジェネラリストのスキルチャート
- 3-2 ジェネラリストとして強化すべきスキル

04 スペシャリストからジェネラリストへ

- 4-1 ジェネラリストの理想像の定義
- 4-2 会得すべきスキルの優先順位付け
- 4-3 周辺領域のキャッチアップ
- 4-4 フレームワーク化と再現性の担保

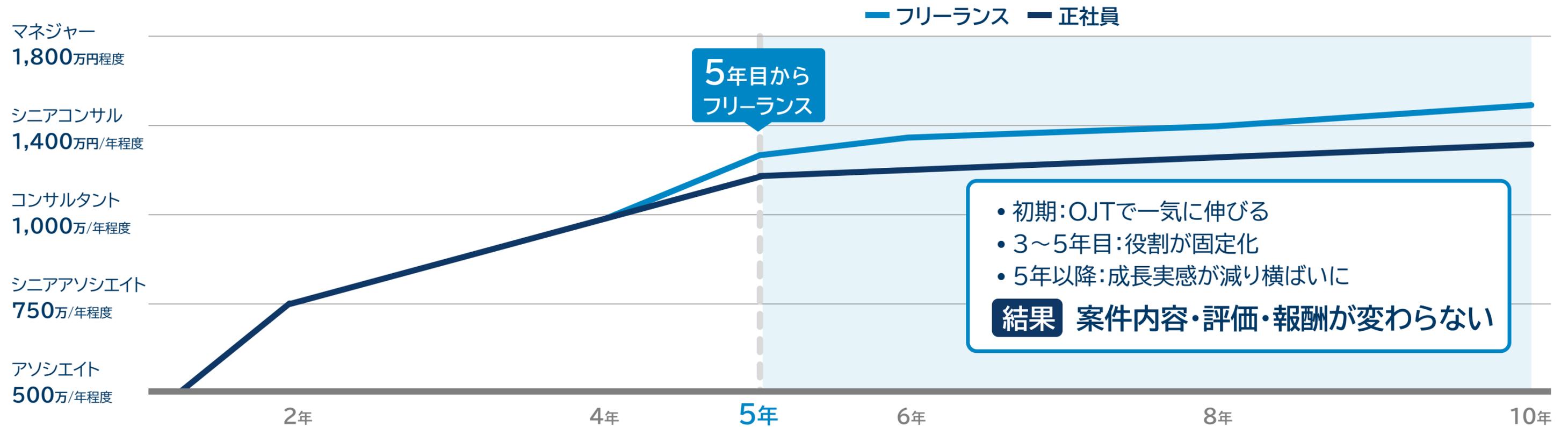
05 ジェネラリストを目指すのは難しい

- 5-1 特にフリーランスには難しい
- 5-2 INTLOOPの支援

1-1 案件内容・評価・報酬が変わらないという共通課題

コンサル歴が5年前後になると、多くの人々が伸び悩みを感じ始めます。ファームとフリーランスでは背景は異なるものの、「**役割が変わらない**」「**報酬が上がらない**」という停滞は共通課題です。

職位(年収)と年次



1-2 ファームとフリーランスにおけるそれぞれの課題

「キャリアの幅が広がらない＝価値が上がらない」という停滞
特にフリーランスは役割が固定化し、報酬UPにつながる経験が積みにくい

ファーム在籍者に起きる停滞

マネジャーまでの距離が遠い

- マネジャー昇格までが長い(数年～10年)
- 「上位ロールに必要なスキル」への接続機会が不足
- 同期と差がつきにくく成長実感が持ちにくい



結果 上がり目が見えない期間が発生

フリーランスの停滞

できる案件しか来ず、報酬が上がらない

- 「今できる仕事＝過去できた仕事」に固定されがち
- より上位ロール(PMO、要求整理、業務設計)に行く機会がなくスキルの幅が広がらない
- 市場価値が高まらず単価交渉ができない



結果 スキルが広がらず単価が上がらない

キャリアが停滞しやすい最大の理由は、専門性の方向性を誤ることです。キャリアアップできる人は「深いスペシャリスト」ではなく、**広範囲を理解し意思決定を支えるジェネラリスト**へとシフトしています。特にAI時代ではスペシャリストのままでは、AIに代替されるリスクがあります。

ミドルコンサルタントクラス

= 単領域での専門性 | スペシャリスト

- 業務だけ、ITだけ、分析だけ
- プロジェクトの一部しか担当できない
- AIでカバーできる可能性がある

結果 役割が変わらない = 単価が上がらない

AIが代替しやすいのは、
「ある領域の知識だけで完結する業務」

- ▼ 例 業務フローの整理 / データ集計・分析
- ▼ 要件整理の初期案作成 / 既存情報を元にした改善案出し

「狭く深いだけのスペシャリスト」は価値が下がりやすい
※ただし、著しく高い専門性を持つ人材は除く。

シニアコンサルタント以上

= 広範囲での専門性 | ジェネラリスト

- 複数領域を横断しながら深く理解
- 業務 × IT × 推進 をつなげて価値を出す
- クライアントの意思決定まで踏み込める
- AIで専門性の補完が可能

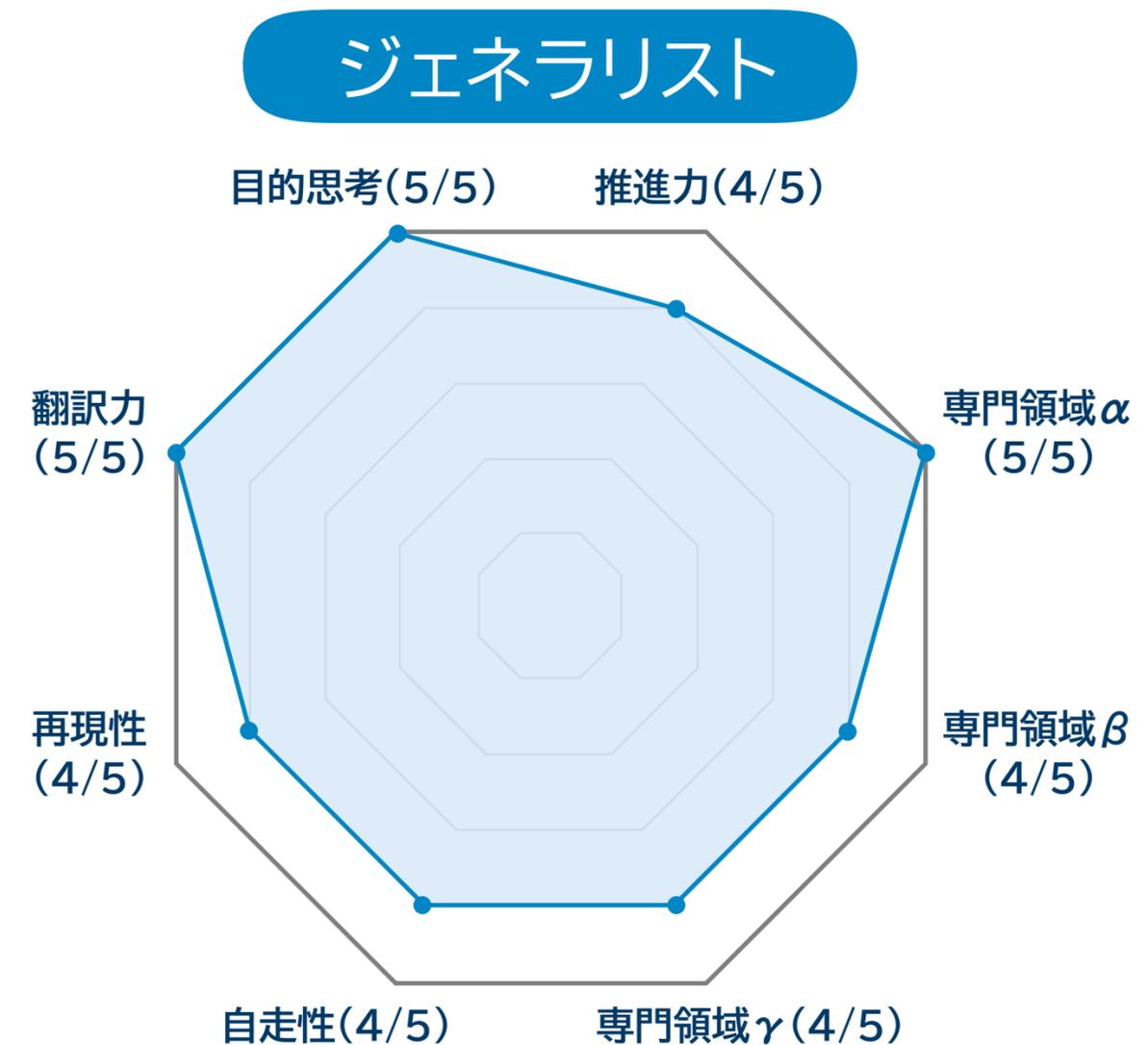
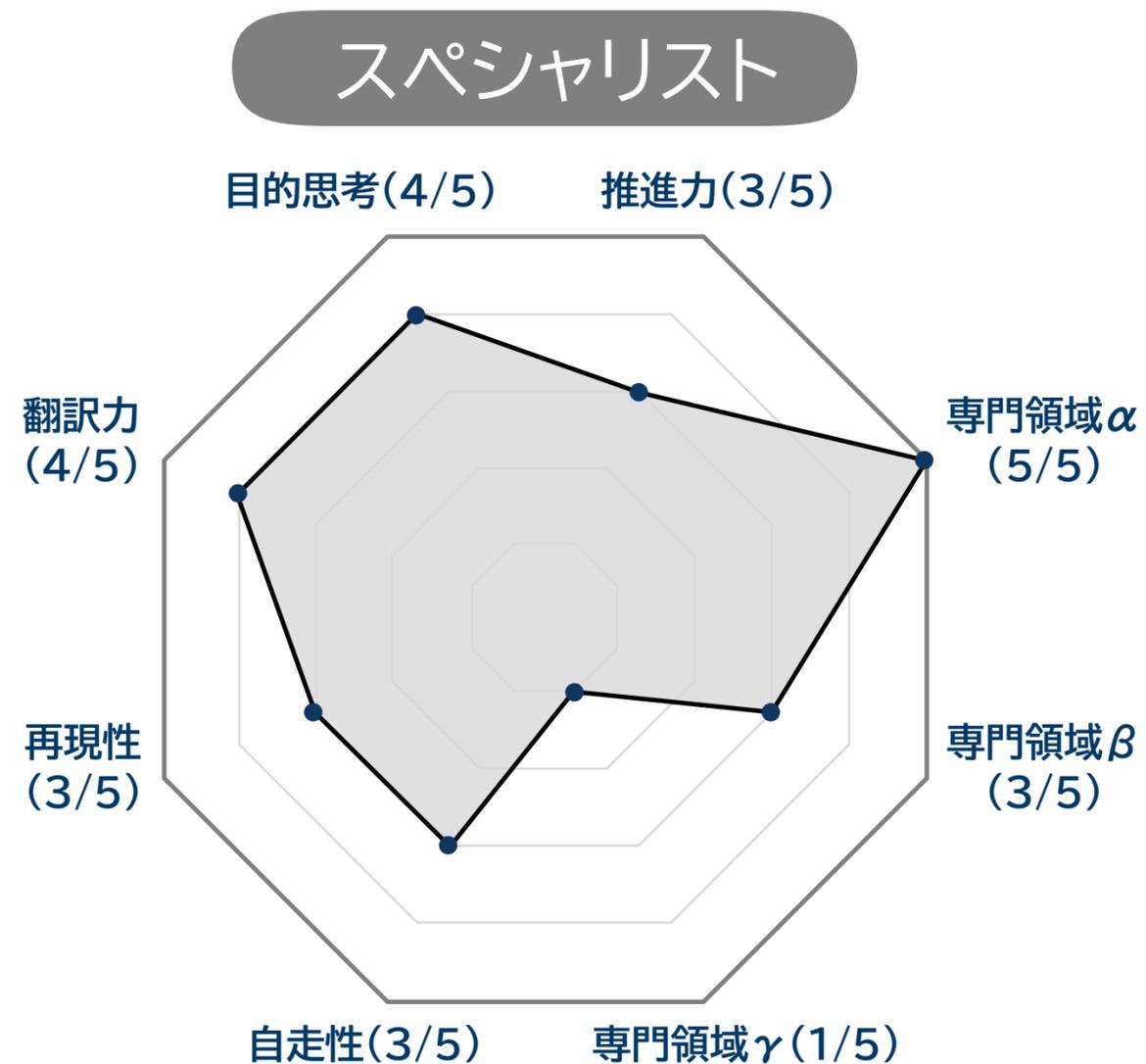
結果 求められる領域が広い = 単価が高い

**報酬UP・キャリアUPの最短ルートは
ジェネラリスト志向への転換**



3-1 ジェネラリストのスキルチャート

ジェネラリストはスペシャリストと比較して、周辺領域であるサブの専門領域を高めるだけでは不十分です。



3-2 ジェネラリストとして強化すべきスキル

前ページのように、周辺領域(サブの専門領域スキル)以外に5つのスキルを伸ばす必要があります。

1 目的思考

WhatよりWhy



「何のために？」から逆算
論点を整理し、全体像から外れない

全体をつなぐ軸をつくれる

2 翻訳力

業務 × IT の橋渡し



業務側の意図をITに正確に伝える
ITの制約や仕様を業務側にわかりやすく説明

分断を防ぎ、プロジェクトを前進

3 推進力

前に進める実行力



関係者調整、合意形成、ファシリテーション
決まらない状況を動かす

プロジェクトを
止めない人として評価

4 再現性

安定して成果を出す



自分の型を持ち、品質がブレない
小さな成果を積み重ねる

任せれば安心、を生む安定感

5 自走性

指示がなくても動ける



必要な情報を自分で取りに行く
担当外でも、全体最適で動く

横断型人材に最も求められる姿勢

ジェネラリスト化は、「なんとなく領域を広げていく」ことではなく、4つのステップで計画的・段階的に役割を拡張していくプロセスです。



4-1 ジェネラリストの理想像

ジェネラリストを目指す第一歩は、**自分のコア(核)と目指すジェネラリスト像**を明確にすることです。「どこを伸ばすか」が明確になると、その後のギャップ分析とスキル強化が一気に進みます。

自分の専門性の コアを特定

以下の3つから整理すると見つけやすい。

 繰り返し評価された領域

 安定して成果が出せる領域

 差別化ができる領域

目指す ジェネラリスト像を選択

ジェネラリストにも複数タイプがあるため、方向性を1つに絞る。

ハブ型(業務 × IT)

- 業務とITの翻訳・橋渡し
- PMO / 横断推進に強み

ハイブリッド型(業務 × IT × データ)

- DX・業務改革プロジェクトで強い
- データ構造・IT理解を含む広いスキルセット

二刀流型(専門 × 隣接領域)

- コア専門性をベースに横に一つ広い
- 深さ × 広さのバランスが良い

コア × 横断スキルの 掛け算で理想像を言語化

最後に「ありたい姿」をひと言でまとめる。

例

- 「業務とITをつなぐジェネラリスト」
- 「専門性を軸に、横断領域を扱えるPMO」
- 「業務コンサル × データで、DX推進をリード」

4-2 会得すべきスキルの優先順位

ジェネラリスト化のカギは、**足りない領域(ギャップ)とどこから横に広げるか(隣接領域)**を正しく見極めること。全部やるのではなく、伸ばす順番をつけることで成長スピードが格段に上がります。

理想像とのギャップを可視化

理想のジェネラリスト像を基準に、現在のスキルを3軸で評価。

- 1 業務領域の理解度**
業務整理・要件化・業務構造化
- 2 IT領域の理解度**
システム構造・データ構造・連携理解
- 3 推進力**
調整・ファシリ・ステークホルダー対応

「隣接領域」を特定

ギャップの大きい領域の中から、コアと相性が良く案件で試しやすい領域を選ぶ。



例

- 業務コンサル ▶ 推進力(調整・ファシリ) = 業務理解 × 推進の掛け算がしやすい
- ITコンサル ▶ 業務整理・As-Is/To-Be = システム理解を業務側に展開しやすい

伸ばす順番を確定

優先度が高い順に横へ拡張していく。



- 1 案件で即使えるか**
実戦で試せる領域ほど伸びやすい
- 2 コアとの相性が良いか**
自然な掛け算ができ、習得コストが低い
- 3 市場価値が伸びやすいか**
業務 × IT × 推進など、横断スキルが最も需要増

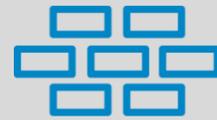
4-3 周辺領域のキャッチアップ

ジェネラリスト化とは、知識を増やすことではなく、**任せられる範囲を少しずつ広げること**。いまのコア領域のすぐ隣を理解し、一歩先までフォローできる状態をつくる必要があります。



全部の領域を広げようとする

全領域を勉強 → 中途半端になる
実務で使う機会も少ない
負荷が大きくかかるだけに



コアの周辺領域を少しだけ押さえる

クライアントの悩みに気づける
横の領域の懸念点に触れられる
「任せても安心」という評価につながる



実務での周辺フォローの具体例

ケース① 業務コンサル(As-Is/To-Be)領域がコアの場合

- 業務変更時の会計・法務・リスクへの影響を整理
- 変更後の運用フローを見越して、現場の懸念点を先回りで確認
- PM/IT側に事前にエスカレーションできる

「横の領域も見た上で提案してくれる」人材に

ケース② IT/システム開発領域がコアの場合

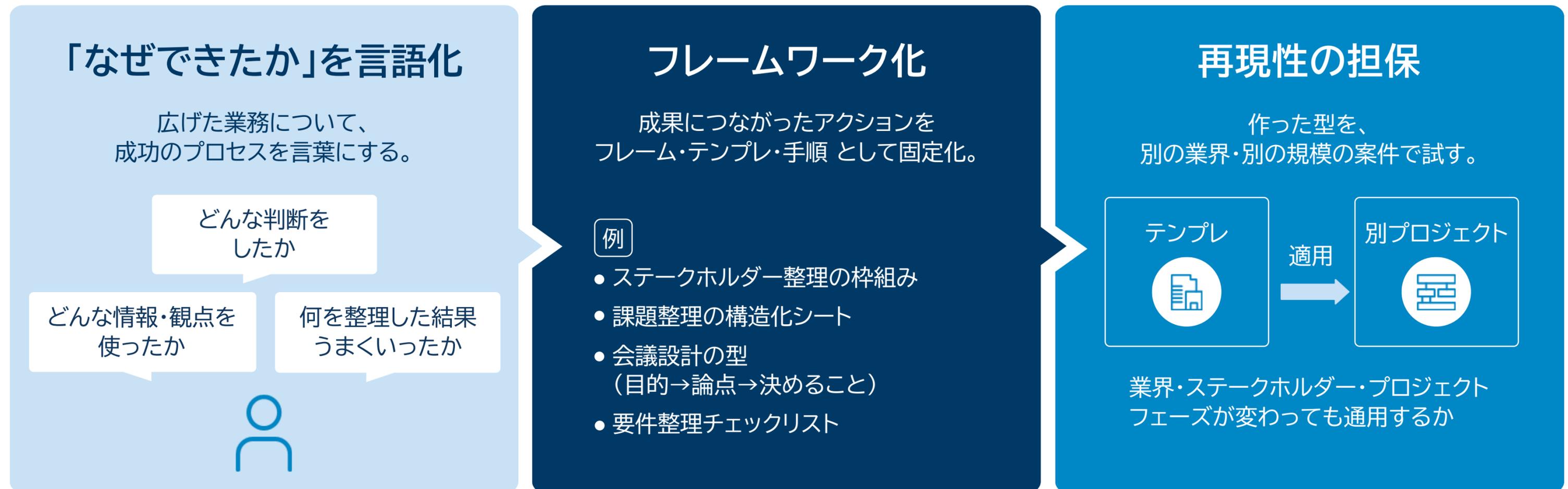
- 要件の背景にある事業戦略・KPIを理解し直す
- システム要求が本当にビジネス課題に合っているかを補足
- 解決策の方向性を業務・戦略視点でブラッシュアップ

「技術に閉じず、ビジネスとして話せる」人材に

▶ コアの周辺を押さえるだけで、任せられる仕事の幅が劇的に広がる

4-4 フレームワーク化と再現性の担保

ジェネラリスト化に必要なのは、「一度できた」を「どこでもできる」に変える再現性です。広げた役割を「型」として固定し、次の案件でも再現できる状態をつくる必要があります。



▶ 一度の成功を型にし、どこでも同じ価値を提供できる状態へ

5-1 特にフリーランスには難しい

ジェネラリストへ転向するには、「アサイン構造の壁」「役割拡張の難しさ」という現実的なハードルがあります。特にフリーランスではその傾向が強いです。

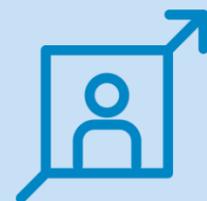
ジェネラリスト転向の障壁

| 会社員・フリーランス | 共通の障壁 | フリーランス | 特有の障壁 |
|----------------|-----------------|----------------|--------------------|
| 周辺領域に既存アサインがある | 役割を広げても評価されない | フォローアップが期待できない | 評価のセーフティネットがない |
| 環境変化のストレス | 希望は通りにくい(案件規模等) | いつまで報酬が下がるか不明確 | 次の案件営業時に弱い実績と見なされる |

現実的な2つのアプローチ

アプローチ
1

アサイン済み案件の中で
役割を広げる



アプローチ
2

報酬調整を受け入れつつ
周辺領域の案件に挑戦



5-2 INTLOOPの支援

フリーランスで一人で働いていると、このように客観的な視点でキャリアのステップを考える機会・時間が不足しがちです。INTLOOPでは、案件紹介だけではなくキャリアのお悩みにも寄り添います。

INTLOOPができる支援



キャリア目標に合わせた案件選定

スペシャリスト固定化を防ぎ、広げやすい環境を提案



案件内ロールの調整サポート

信頼残高がある前提で、JD変更や隣接領域のチャレンジを調整



ジェネラリスト転向のためのキャリア伴走

強み/弱み整理、優先領域の決定、戦略的な成長プランニング



報酬戦略と将来単価の見立て提供

短期の報酬と長期の市場価値の最適バランスを提案

まずはキャリア相談から。
あなたの強み・志向に合わせたジェネラリストへのロードマップをご提案します。



INTLOOP株式会社

〒107-0052

東京都港区赤坂2丁目4-6 赤坂グリーンクロス27F

キャリア相談・案件紹介はこちら ▶