

「CxO（最高責任者）の採用」に関する調査

36%の転職コンサルタントが「CxO（最高責任者）採用が増加」と回答。
背景は「急成長企業における経営・役員層の強化（新設ポジション）」が最多。

－『ミドルの転職』コンサルタントアンケート－

エン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役会長兼社長：越智通勝）が運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）上で、サイトを利用している人材紹介サービスの転職コンサルタントに「CxO（最高責任者）の採用」についてアンケートを行ない、160名から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

結果 概要

- ★ 転職コンサルタントの36%が「CxO（最高責任者）求人が増加」と回答。最も増えている領域は「CFO（最高財務責任者）」。
- ★ 増加の背景、最多は「急成長企業における経営・役員層の強化（新設ポジション）」。特に注目されているテーマは「AI・生成AI（LLMなど）を活用した事業」。
- ★ 最もニーズが高い業種は「IT・インターネット」、企業タイプでは「スタートアップ企業・ベンチャー企業」の採用が特に増加。
- ★ 求められるターゲット層は「40代後半」が中心。最重視されるのは「経営課題を特定し、自部門の戦略に落とし込むスキル」。
- ★ 36%が「CxO未経験でも採用の可能性あり」と回答。59%が「今後も求人は増加する」と予測。

■ 調査結果 詳細

1：転職コンサルタントの36%が「CxO（最高責任者）求人が増加」と回答。最も増えている領域は「CFO（最高財務責任者）」。（図1～2）

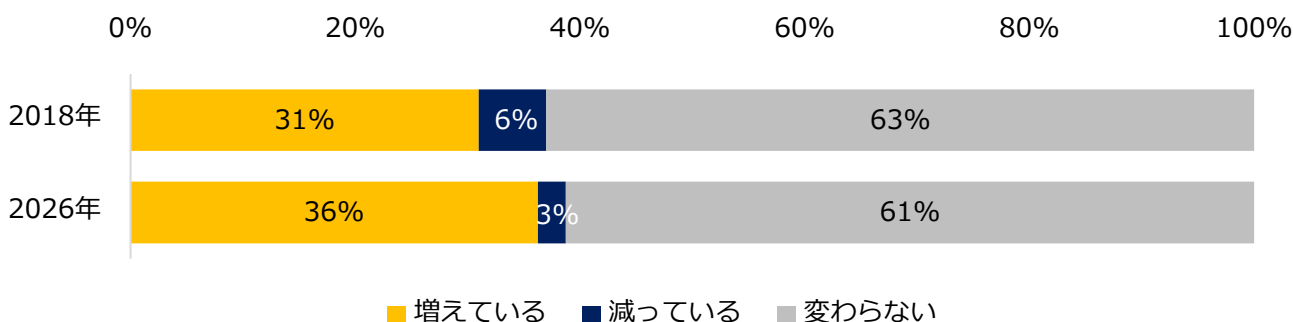
転職支援のプロフェッショナルである転職コンサルタントに、CxO（最高責任者）求人は増加しているか伺ったところ、36%が「増えている」と回答。同様の調査を行なった2018年（31%）からは5ポイント増加しており、CxOが一部の外資系企業にとどまらず、より広い企業層で定着しつつあることがうかがえます。（※）

また、特に増えている領域を伺うと、「CFO（最高財務責任者）」（55%）がトップとなり、次いで「CHRO（最高人事責任者）」（36%）、「CTO（最高技術責任者）」（33%）が続きました。

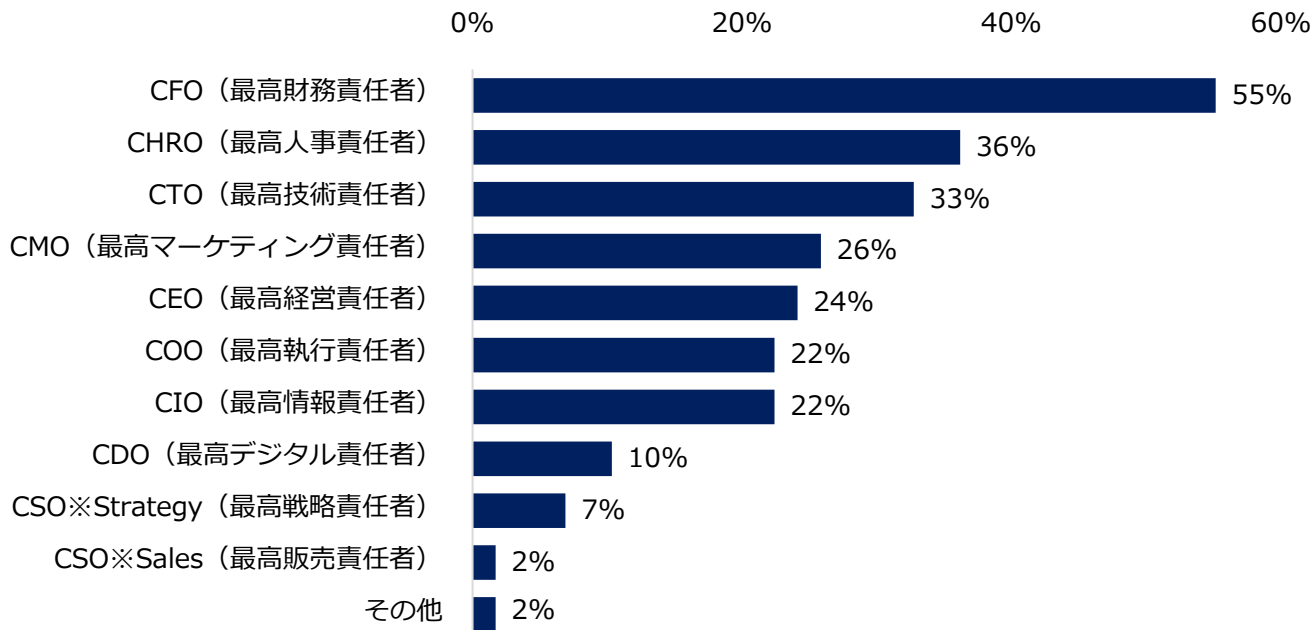
※2018年調査：31%の転職コンサルタントが「CxO求人が増加」と回答。

（<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/12992.html>）

【図1】 CxO（最高責任者）求人は増加していますか？



【図2】 CxO職の中でも、どの領域の採用が増えていますか？（複数回答可）

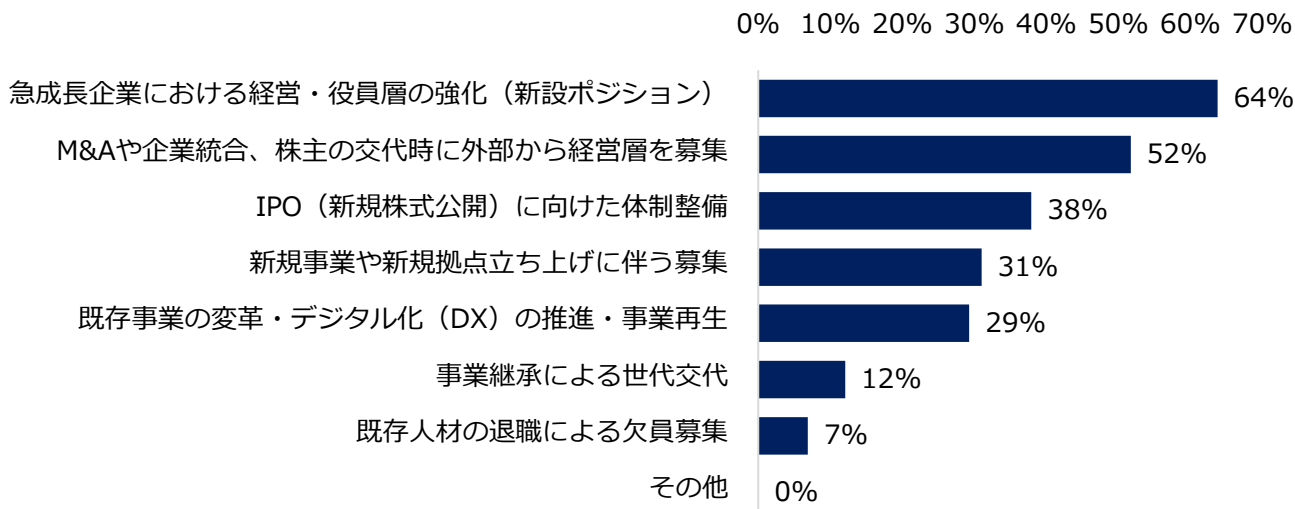


2：増加の背景、最多は「急成長企業における経営・役員層の強化（新設ポジション）」。 特に注目されているテーマは「AI・生成AI（LLMなど）を活用した事業」。（図3～4）

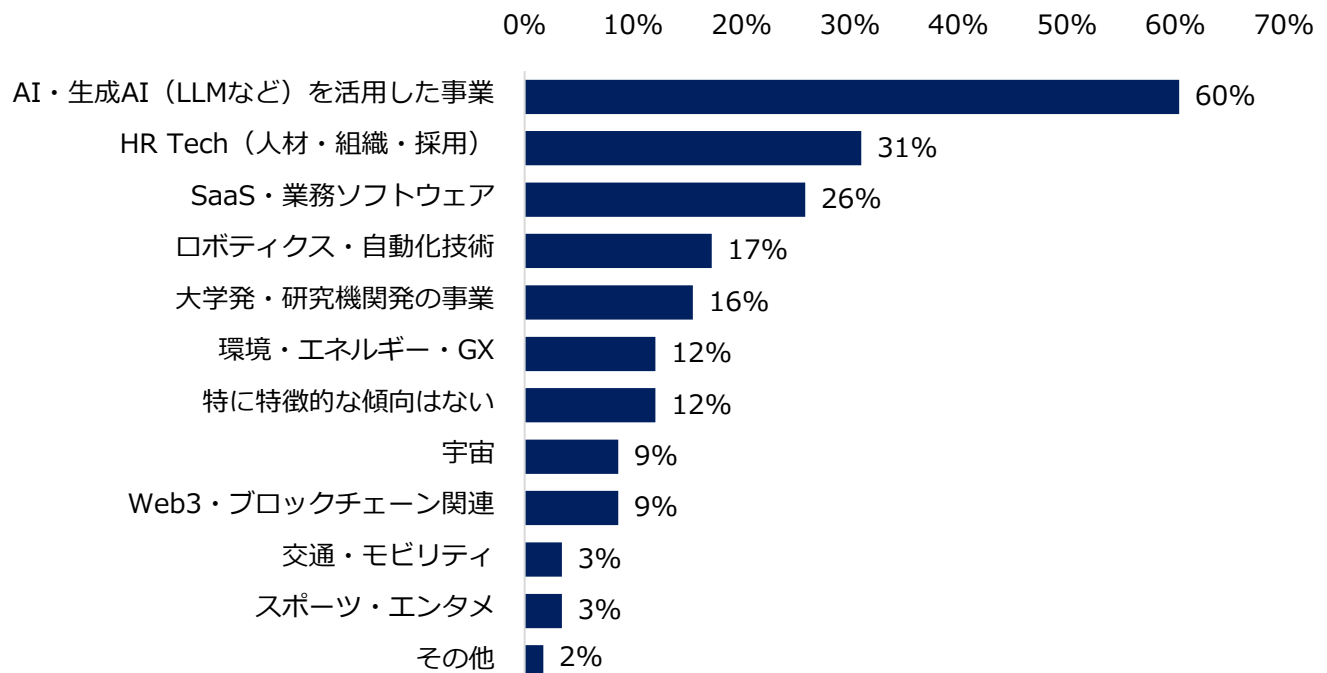
CxO職の採用が増加している背景を何うと、最多は「急成長企業における経営・役員層の強化（新設ポジション）」（64%）となりました。次いで「M&Aや企業統合、株主の交代時に外部から経営層を募集」（52%）、「IPO（新規株式公開）に向けた体制整備」（38%）が続いています。

また、近年の市況を踏まえて「特に勢いがある・注目されているテーマ」については、「AI・生成AI（LLMなど）を活用した事業」（60%）を挙げる声が多く集まりました。CxO職の採用が増えている背景や、注目領域に関する具体的な声も紹介します。

【図3】 CxO職の採用が増えている背景を教えてください。（複数回答可）



【図4】 近年の市況を踏まえ、CxO職の採用において
特に勢いがある・注目されている領域やテーマを教えてください。（複数回答可）



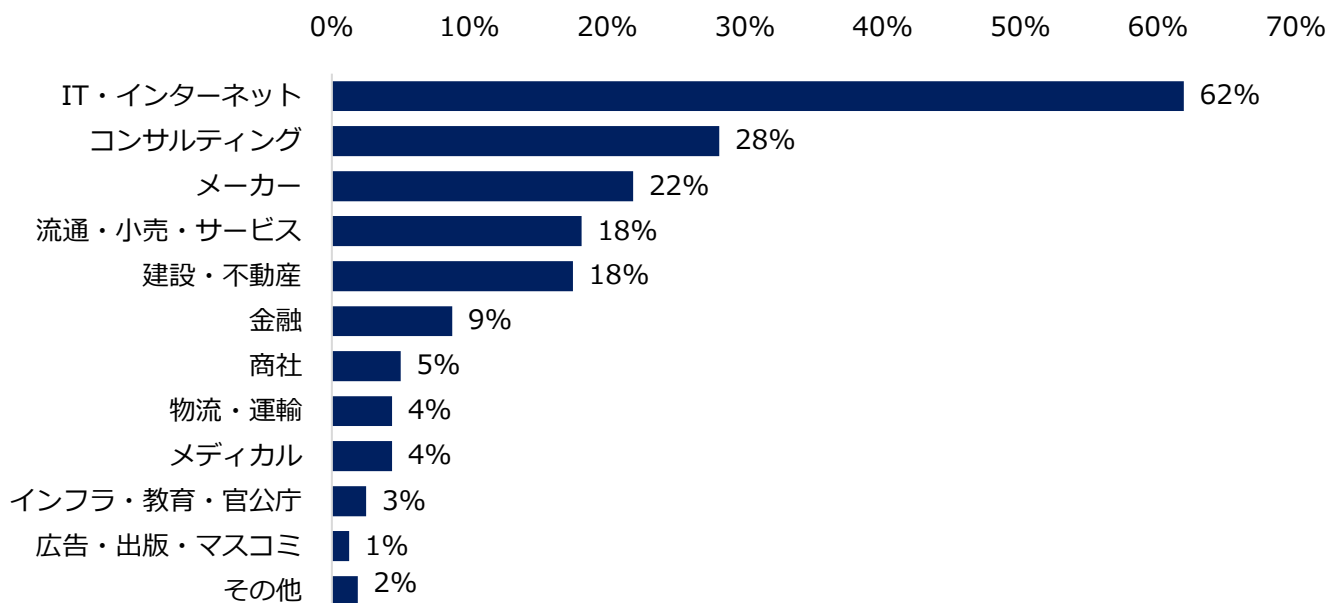
Q. CxO職の採用が増えている背景や、注目領域に関して詳細を教えてください。

- ・単に役員ポジションが増えているというよりも、企業がそれぞれの領域で高い専門性を持つ人材を求めるようになったことが大きな原因だと感じる。
- ・AIの進展によって経営環境が大きく変化しており、企業経営において専門領域を担うリーダーの重要性がこれまで以上に高まっている。スタートアップ系や新設ポジション（業務拡大）が多い。
- ・急速な技術発展に応じたDX推進や、AI対応、マーケティング手法の変化に対応するため専門組織の強化を進める中で、トップの採用ニーズが高まっている。
- ・最近M&Aや新規事業構想が増えてきており、最高責任者の立場で活躍できる方がいれば事業を立ち上げたいという企業が少し増えてきている。
- ・市場の成熟や競争環境の変化に伴い、多くの企業が第二創業や事業変革、DX・AI活用、新規事業開発、M&Aなどを経営課題として掲げるようになった。従来は部門長クラスが担っていた役割を、経営視点で意思決定できる専門性の高いCxO人材に任せる企業が増えている。
- ・特に注目されている領域は、IPO準備企業やPEファンド投資先企業。
IPO準備企業では、ガバナンス強化や管理体制構築のためにCFOやCHROの採用が進んでおり、PEファンド投資先では企業価値向上を目的としてCOOやCFOなど経営層の採用が活発である。
- ・生成AIやデジタル活用の加速に伴い、CAIO（Chief AI Officer）やCDO（Chief Digital Officer）といった新たなCxOポジションへの注目も高まっている。
- ・人材の流動性が年々高くなっている状況もあるため、採用しないと他社に後れを取る、という少しマイナスな心情から採用をしている企業様も一定数いる印象。

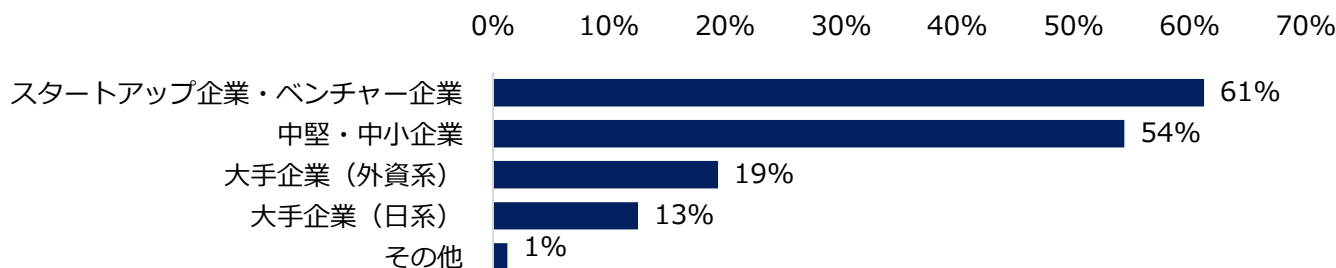
3：最もニーズが高い業種は「IT・インターネット」、 企業タイプでは「スタートアップ企業・ベンチャー企業」の採用が特に増加。(図5～6)

CxO職採用が多い「業種」を伺うと、「IT・インターネット」(62%)が最多となりました。「企業タイプ」では「スタートアップ企業・ベンチャー企業」(61%)が最も多い結果となりました。

【図5】CxO職採用を行なうことが多い「業種」を教えてください。(複数回答可)



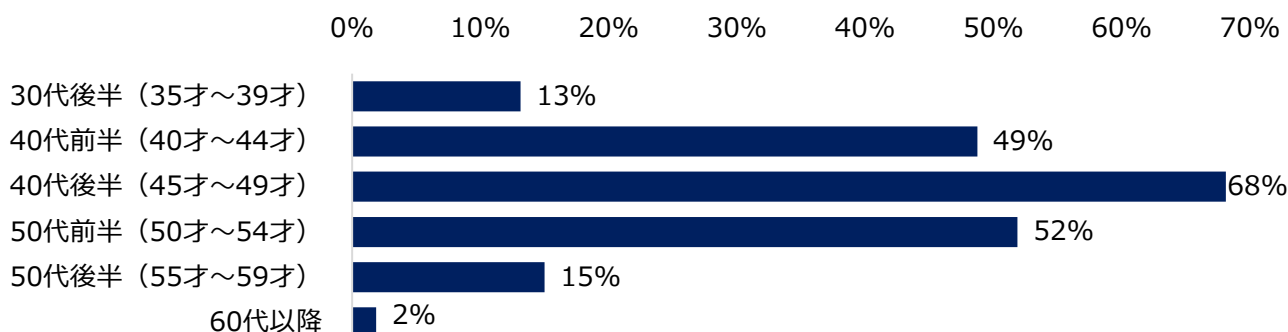
【図6】CxO職採用を行なうことが多い「企業のタイプ」を教えてください。(複数回答可)



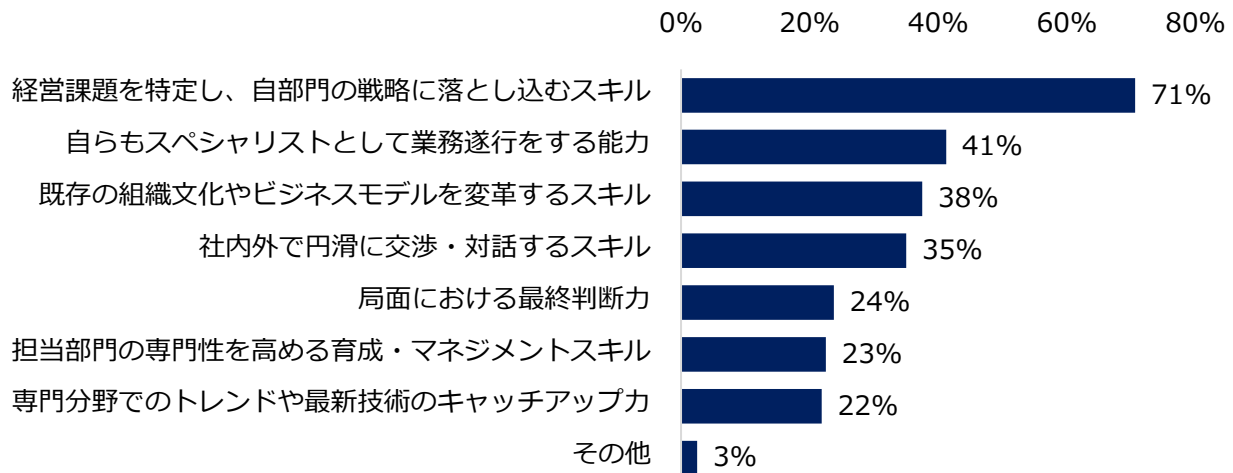
4：求められるターゲット層は「40代後半」が中心。 最重視されるのは「経営課題を特定し、自部門の戦略に落とし込むスキル」。(図7～8)

CxO求人で想定される採用ターゲットの年齢層は、「40代後半(45歳～49歳)」(68%)が最多でした。採用時に企業が求めるスキルを尋ねたところ、「経営課題を特定し、自部門の戦略に落とし込むスキル」(71%)を求める声が多く集まりました。次いで「自らもスペシャリストとして業務遂行をする能力」(41%)、「既存の組織文化やビジネスモデルを変革するスキル」(38%)が続いています。

【図7】CxO職の求人で想定される採用ターゲットの「年齢層」を教えてください。(複数回答可)



【図8】 CxO職の採用時に「企業が求めるスキル」は何ですか？（複数回答可）

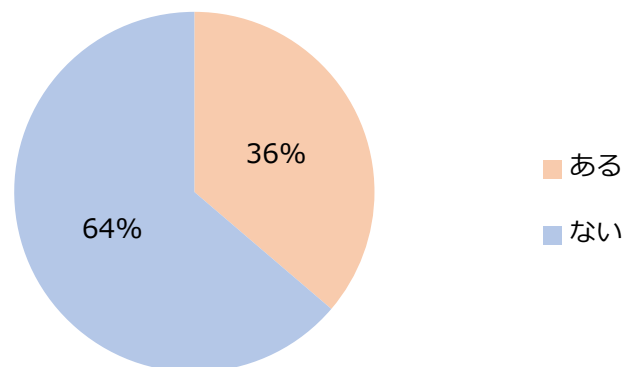


**5：36%が「CxO未経験でも採用の可能性あり」と回答。
59%が「今後も求人は増加する」と予測。（図9～10）**

CxO職未経験者が、CxO職（候補含む）として入社するケースはあるか伺ったところ、36%が「ある」と回答。CxOとしての肩書は未経験であっても、「実務レベルで同等の役割を担った経験」や「求める能力・要件」を満たしていれば、実際に採用に至るケースがあるようです。

また、今後のCxO職の求人動向については、59%が「増えていく」と回答しました。こうした未経験での採用が実現する背景や、求人増加の背景について詳しく紹介します。

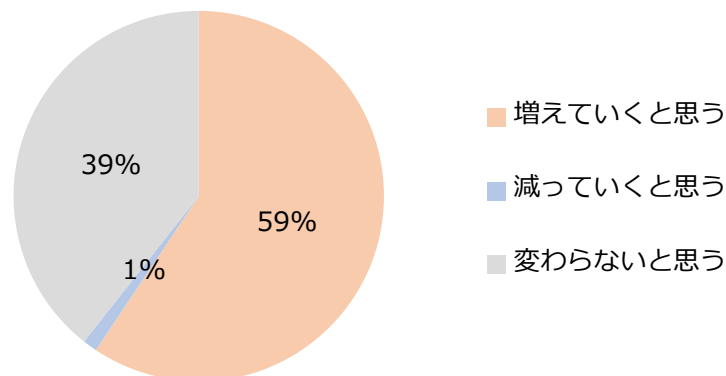
【図9】 CxO職未経験者がCxO職もしくはCxO職候補者として入社決定するケースはありますか？



Q. 理由を具体的に教えてください。

- ・ 未経験でもCxOの要件に当てはまるミッションや役割をご経験されている層が一定数いるため。
- ・ 未経験であったとしても求める能力・要件を満たす場合は採用の可能性があるので。
- ・ 実務レベルでCxO相当の役割を担った経験（大規模組織マネジメントや事業戦略策定・実行への関与など）があれば、検討いただけるケースも多いため。
- ・ スタートアップや成長企業では「肩書よりも中身」。事業フェーズ（0→1／1→10／10→100）にフィットする人材が、未経験でもCxOで受け入れられる。
- ・ 外資系企業のスタートアップなど、あえて経験者ではなく、営業のトップ経験者などを採用するケースもある。
- ・ チームを牽引し、ビジョンを提示する力、専門領域についての深い知見、会社全体の利益最大化や事業成長を考える視点が備わっており、不確実性への対応力と意思決定力、コミュニケーション能力、多様なステークホルダーと信頼関係を築く力があれば十分に可能。

【図10】 CxO職の求人は、今後増えていくと思いますか？



Q. 理由を具体的に教えてください。

▼増えると思う

- ・テクノロジーや社会の変化に伴い、特定の課題を解決するための「専門特化型の経営幹部」の需要が爆発的に増えていると感じるため。
- ・特に中堅・中小企業では、社内だけで次世代の経営人材を育成・確保することが難しいケースもあり、部長職・事業責任者・管理部門責任者などの経験を持つ人材を、CxO候補者として採用する動きは今後も広がると感じている。
- ・少子高齢化や市場の成熟により、既存事業だけで継続的な成長を実現することが難しくなり、多くの企業が新規事業の創出やDX・AI活用、M&A、海外展開などの変革を進めている。そのため、各領域を経営視点でリードできる専門性の高い人材へのニーズが高まっている。
- ・年功序列の時代から実力主義のケースが増えてきたため、実力と実績がある人には然るべきポジションへのチャンスが増えると考えられるため。

▼変わらないと思う

- ・役員レベルの採用において、エージェンシーを使い中途採用する企業は限られるため。中途採用している企業は今後も中途採用を続け、社内昇格で企業を熟知した方を役員に上げる企業はそのスタイルを続け、傾向は変わらないとみている。
- ・ケースバイケースで増えた/減ったではなく、その企業の世代交代時期のタイミング次第と思われる。

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）を利用する人材紹介サービスのコンサルタント
- 調査期間：2026年7月2日～2026年7月8日
- 有効回答数：160名

レポートの引用について

当社の調査結果やレポートは、事業会社様の宣伝や商業活動などでのご利用はお断りさせていただいております。
※報道や公的な調査、学術用途での引用は問題ございません。
※エン株式会社（旧：エン・ジャパン株式会社）は、2025年10月に商号変更を行ないました。

本ニュースリリースに関する
お問い合わせ先

エン株式会社 広報担当

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-6590 MAIL : en-press@en-japan.com