

AI時代の PMキャリア白書 2026

2026年現在、PM（プロジェクトマネージャー）の転職市場は構造的な転換期に入っています。AIによる職域の侵食、年代別の市場感の分化、業態間の移動パターンの変化——これらを累積カウンセリング4,200名のデータと、業界20年の現場感から構造化しました。

発行

2026年5月

発行元

株式会社ポテンシャルライト

対象読者

30代～50代前半のPM

構成

8章＋巻末資料

データ基盤

累積カウンセリング 4,200名

山

監修：山根 一城

株式会社ポテンシャルライト 代表取締役CEO ／ 業界20年・累積カウンセリング 4,200名 ／ 2024年 APAC Top HR Consulting Company受賞

EXECUTIVE SUMMARY

本白書の要点

2026年のPM転職市場は、「年齢」ではなく「**職域**」で市場価値が決まる時代に突入した。AIが要件定義・基本設計・実装を急速に侵食する一方、**課題設定・BizDev・実装監理を横断するPM**の希少性は加速度的に高まっている。本白書では、この構造変化と、PMが取るべき戦略を整理する。

本白書の3つの主要結論

① **PMの市場価値は「年齢」ではなく「職域」で決まる時代に入った。**

50代でも市場価値が上がる人がいる一方、30代でも価値が下がる人がいる。差は年齢ではなく、関与している職域の幅。フォワードデプロイドPM・フルサイクルPMという新概念が、この構造を端的に表す。

② **AIはPM職域の「中核」を侵食しつつある。**

要件定義・基本設計・実装は、Kiro（AIエージェント）・バイブコーディング・GDPval が示すように急速にAIに移譲される。一方、課題設定・顧客折衝・事業接続・実装監理は人間に残る。「**2軸以上を持つPM**」だけが生き残る。

③ **「事業会社PMが安定して市場価値が高い」は、すでに過去の通説である。**

2026年現在、複数業界・複数案件に触れられるITコンサル・上位SIer・FDPM特化企業の方が、PM市場価値を伸ばしやすい。1社1事業に閉じこもる事業会社PMは、職域固定化のリスクが高い。

年代別の打ち手（要約）

- ▶ **30代PM**：今が職域を広げる絶好のタイミング。「年収UPはできているから大丈夫」が最も危険なシグナル。
- ▶ **40代前半PM**：管理職化が進む前の最後の勝負所。ここで動かないと40代後半で取り返せない。
- ▶ **40代後半PM**：経験は十分にある。あとは「縦・横・斜め」での再編集の勝負。書類選考の通過率が2～3割変わる。
- ▶ **50代前半PM**：年齢で戦う時代ではない。正社員以外（顧問・業務委託・PMI支援）を含めた選択肢設計で、活躍の場は十分にある。

本白書の要約メッセージ

2026年現在、PM転職市場は「**職域で市場価値が決まる時代**」に完全に入りました。「年齢」「年収」「会社名」「業界」で考えるのではなく、自分は何の職域のPMで、AI時代にどの職域を広げるべきか——この問いに答えられるかが、PMキャリアの分かれ道になります。

— 山根 一城（株式会社ポテンシャルライト 代表取締役CEO）

PM転職市場の現在地（2026）

まず、PM転職市場の足元を3つのデータで確認する。「PM市場は活況」というふんわりした認識を超えて、構造的に何が起きているのか。

2026年現在、PM求人は表面上は活況に見える。しかし内部の構造変化を見ると、PMの仕事自体が再定義されつつある。具体的に3つのデータから見ていく。

80%

AIが人間を上回る勝率

GDPval等のベンチマークで、AIが人間のソフトウェアエンジニアを80%の勝率で上回る。実装フェーズでの人間の優位性は急速に失われている。

-50%

エンジニア求人数 (2022→2025)

わずか3年間で、ソフトウェアエンジニア求人は約半減。AIがコーディングを代替し、人月モデルが崩れ始めている。同じ波がPMにも来ている。

3年

PM職域が再定義される時間軸

「直近3年程度で、IT/Web業界のシステム・プロダクト企画開発における職域はほぼ崩壊する」（山根一城の見立て）。煽りではなく、現場で実際に起きていること。

PM求人の表層と実態

求人媒体や転職エージェントから見える数字では、PM求人は依然として多い。しかし、その中身を分解すると、**従来型のPM求人と、新しいPM職域の求人が混在している状況だ。**

従来型PM求人（要件定義中心・進行管理中心）は徐々に評価が下がる傾向にあり、年収レンジも頭打ちになりやすい。一方、フォワードデプロイドPM・フルサイクルPM・AI実装型PMといった新職域の求人は、絶対数は少ないものの、年収・希少性ともに右肩上がりになっている。

「ホワイトカラー求人 -30%」が示すこと

OpenAI関連のデータによれば、ホワイトカラー職全体でも約30%の求人減が観測されている。海外ではすでに、AI起因の人員最適化・レイオフ・採用凍結が日常的に起きている。

日本では法制度・雇用慣行の違いから、海外ほど直接的なレイオフは一般的ではない。しかし「**採用凍結**」「**ポジション削減**」「**役割再定義**」という形で、確実に同じ波が来ている。PMはこの波の最前線にいる職種の一つだ。

AIによるPM職域の変化

PMの仕事を上流から下流のフェーズに分解し、それぞれがAIにどう侵食されているかを整理する。すべてのフェーズが等しく代替されるわけではない。

PMフェーズ別 AI侵食マップ

フェーズ	2026年現在の状況	AI影響
事業戦略・経営戦略	ほぼ人間の領域。AIは支援ツール	価値が高まる
BizDev・事業開発	新規事業構想・パートナー開拓は人間	価値が高まる
課題設定・システム化企画	Amazon「AI-BPR」が侵食を開始したが、まだ人間の余地大	価値が高まる
要求定義・要件定義	Kiro等のAIエージェントが侵食開始	価値が下がる
基本設計	AIエージェントが高品質で代替し始めている	価値が下がる
開発・実装	AI 80%勝率。バンプコーディングで非エンジニアも実装可能に	急速に侵食
顧客折衝・現場入り込み	人間にしかできない「翻訳力」「巻き込み力」	価値が高まる
実装監理	技術理解＋現場感が必要。AI支援はあるが代替は難しい	価値が高まる
運用・保守	定型部分はAI代替、判断部分は人間	部分的に代替

「価値が下がる」職域に閉じている人が最大のリスク

この表で重要なのは、従来PMの中核（要件定義・基本設計）が、AIに侵食される側に位置していることだ。「PMは要件定義ができる」だけでは、AI時代に差別化が難しい。

逆に、「事業戦略」「BizDev」「課題設定」「顧客折衝」「実装監理」に踏み込めるPMは、価値が高まる側にいる。これがフォワードデプロイドPM・フルサイクルPMが希少性を増している構造的理由だ。

「2軸以上」で生き残る

私は累積4,200名のキャリア相談で、AI時代に価値が高まるPMの共通点を観察してきた。それは「技術・顧客折衝・PM推進の3軸のうち、2軸以上を持つ」ことだ。

- ▶ 技術 × PM推進：実装まで接続できるPM（フルサイクル型）
- ▶ 顧客折衝 × PM推進：現場入り込み型のPM（フォワードデプロイド型）
- ▶ 技術 × 顧客折衝：エンジニアサイドからの拡張（FDE型）
- ▶ 3軸すべて：最も希少（フォワードデプロイドPM v2 + 実装理解）

単一軸（PM推進だけ、技術だけ、顧客折衝だけ）に閉じている人材は、AIに代替されやすい。30代・40代前半のうちに2軸目を取りに行くのが、生存戦略の核になる。

正直に言って、「**Kiroの方がクオリティが高くて驚いた**」と現場PMから声が上がるレベルに、AIエージェントは到達しています。要件定義・基本設計を「自分の専売特許」だと思っていたPMは、いま冷静に職域を見直す必要があります。

PM市場価値を決める3軸：縦・横・斜め

累積カウンセリング4,200名のデータから整理した、PMキャリア構造化フレーム。市場価値は「縦軸の数字」だけでは決まらない。横軸と斜め軸を含めた3軸で評価される。

縦軸：経験の深さ × 高さ

プロジェクト規模・予算・難易度（深さ）と、マネジメント範囲（高さ）。「30名マネジメント」「10億円予算PJ」のように定量化しやすい指標。

多くのPMは縦軸だけを語ろうとする。職務経歴書に「マネジメント30名」「予算10億円のPJ」と書く。しかし縦軸だけで評価されるのは40代前半まで。40代後半以降は、縦軸の数字だけでは年齢懸念に勝てない。

横軸：職域の広さ × 距離

PM周辺職種（PMO・コンサル・開発・PdM・BizDev・営業）の経験と、関与している職域フェーズ（事業戦略～運用）の幅。

AI時代に最も価値が高まるのが、この横軸だ。「PM経験5年」が同じでも、要件定義しかしてこなかった人と、課題設定・BizDev・実装理解まで踏み込んできた人では、市場価値はまったく違う。

斜め軸：異業界経験

複数業界・業態を横断する希少性。「金融・製造・通信を経験」のように、異なるドメインの知見を持つこと。

斜め軸が太い人は、コンサルファーム・FDPM特化企業・PMI支援などで特に評価される。逆に、1社1業界・1業態で20年というPMは、斜め軸が薄いため、転職市場では「経験は深いが応用が利かない」と判断されやすい。

3軸の使い方：職務経歴書を再編集する

私が累積4,200名のキャリア相談で繰り返し伝えてきたのは、職務経歴書を「縦・横・斜め」で構造化することだ。

従来型：「マネジメント30名・予算10億円のPJ経験」（縦軸のみ）

構造化後：「金融・製造・通信業界の3業界（斜め軸）で、課題設定からBizDevまで踏み込み（横軸）、30名マネジメント・10億円規模のPJ（縦軸）を完遂」

書いてあることは同じでも、伝わる印象がまったく違う。これだけで書類選考の通過率が2〜3割変わるケースを、私は何度も見てきた。

山根一城のメッセージ

市場価値の判断軸を持っていないPMは、転職活動で「**自分の値段**」が**分からないまま**戦うことになります。縦・横・斜めで自分を構造化する。これは45歳以上のシニアPMほど、最強の武器になります。

— 山根 一城

年代別 市場分析

累積カウンセリング4,200名・転職決定702名のデータから、年代別のPM転職市場の現実を整理する。「PMの転職限界は年齢で決まる」は、すでに過去の通説である。

30代PM：職域を広げる絶好のタイミング

30代は、縦軸（経験の深さ）が積み上がりつつあり、横軸（職域の幅）にまだ動ける段階。私が見てきた成功する30代PMの共通点は、「年収UPだけを追わなかった」こと。年収より、職域の広さを意識的に追った人が、40代以降で大きく差をつけている。

30代の典型的な失敗パターンは、「年収UPはできているから大丈夫」と判断して動かなかったケース。30代を「管理・進行」だけで過ごす、40代後半で深刻な選択肢の狭まりに直面する。

40代前半PM：最後の勝負所

40代前半は、PMキャリアをまだ変えられる、ある意味「最後のタイミング」。役職が上がるほど現場から離れる構造的問題があり、ここで動かないと40代後半で「管理しかできないPM」として転職市場で苦戦する。

私が累積4,200名のキャリア相談で見てきた中で、最も後悔されているのが「40代前半で動かなかった人」だ。「もう少し様子を見よう」と判断した結果、40代後半で選択肢が一気に狭まる。

40代後半PM：再編集の勝負

40代後半は、縦軸（経験の深さ）が深く太い段階。問題は、それが「縦軸の数字」だけで語られていること。「30名マネジメント・10億円PJ」だけでは年齢懸念に勝てない。

私の観察では、40代後半PMは2パターンに分かれる。「経験を再編集できている人」と「再編集できていない人」だ。前者はシニアPM・プリンシパル層に上り詰めるが、後者は書類選考すら通らないケースがある。能力の問題ではなく、編集力の問題だ。

50代前半PM：選択肢の枠組みを変える

50代前半は、正社員フルタイム転職の市場が一気に狭まる時期。書類通過率は40代前半の半分以下、年収維持できる求人は10分の1以下というケースも珍しくない。

ただし、これは「能力の問題」ではなく「**選択肢の枠組みの問題**」であることが多い。顧問・業務委託・契約社員・PMI支援まで広げると、50代前半PMが活躍できる場は実はたくさんある。私が運営する「45+」サービスでは、こうした選択肢設計をサポートしている。

年代別 市場感の比較

年代	市場感	取るべき戦略	失敗パターン
30代	動きやすい	横軸（職域）の拡張	年収UPだけ追って職域固定化
40代前半	最後のタイミング	業態見直し・職域踏み込み	管理職化への流され
40代後半	編集力勝負	縦・横・斜めで経歴再編集	マネジメント人数だけ強調
50代前半	選択肢設計勝負	顧問・業務委託も視野に	正社員フルタイムだけに固執

業態別 市場の現実

PMは業態によって「担う職域」「市場価値」「伸ばせるスキル」が大きく異なる。「**事業会社のPMが安定**」という通説を、2026年の市場感で見直す。

SI/SES：65項目で構造化される多様性

SI/SES業態のPMは、案件構造（商流、受託/SES比率）、技術環境、労働環境、PMロールタイプ、AI活用度など65項目で魅力を構造化できる。中小SESから大手SIまでの幅が広く、転職判断の難易度が最も高い業態。

AI時代におけるSI/SESの強みは、「**複数業界・複数顧客に触れられる**」こと。1社1業界の事業会社では難しい斜め軸の蓄積ができる。一方、客先常駐型のPMは「顧客折衝経験」を強みに再評価できる余地が大きい。

想定年収帯：700～1,200万円（PMロールタイプにより変動）。次のステップはITコンサル系PM・FDPM v1への展開。

ITコンサル：複数業界×上流フェーズ

ITコンサル業態のPMは、コンサル領域（戦略/業務BPR/IT/会計/人事）、業界比率、支援テーマ、役割レイヤーなど34項目で構造化される。**市場価値を最も上げやすい業態**と言える。

理由は単純で、複数業界・上流フェーズに横断的に関われるため、縦軸・横軸・斜め軸の3軸すべてが太くなりやすい。マネージャー～シニアマネージャー層になると、年収1,500万円以上のレンジに入る。

次のステップは、事業会社のCDO/IT執行役員、コンサルファーム上位職（プリンシパル）、フォワードデプロイドPM v2への転換。

Web/SaaSプロダクト：フルサイクル型キャリアの王道

Web/SaaSプロダクト企業のPMは、プロダクト構造（タイプ・フェーズ・収益モデル）、業務範囲、PMロールタイプなど40項目で構造化される。企画～実装～運用を一気通貫で担うフルサイクルPM型キャリアが組みやすい業態。

AI時代に「実装まで接続できる」強みは、加速度的に評価が上がる。コードを読めるPM、バイブコーディングで実装できるPMは、SaaS企業のCPO・VPoP層に上り詰めるルートが見えている。

AI企業：35項目で見える最先端

AI企業のPMは、AIバリューチェーン（研究開発／ソリューション開発／プロダクト開発／生成AI活用／業務適用）、PoC特性、AI活用度など35項目で構造化される。**絶対数は少ないが、希少性は最も高い業態。**

AI実装プロジェクトをリードできるPMは、今後3～5年で最も評価が上がる。30代のうちにAI実装経験を1～2本リードできれば、その経験は希少資産になる。

事業会社（情シス・社内SE）：「次も情シス」だけがキャリアではない

事業会社の情シス・社内SE出身PMは、業務知識と技術理解の両立が強み。一方、現状の延長では市場価値が頭打ちになりやすい。「次も情シス」と判断すると、職域固定化のリスクが高い。

職域を広げる打ち手は、「複数企業のDXを支援する側」へのキャリアチェンジ。ITコンサル・FDPM特化企業・AI実装企業への転身で、職域も年収も大きく変わる。

業態別 市場感の比較

業態	強み	想定年収帯	2026年現在の市場感
SI/SES	複数業界・大規模PJ経験	700～1,200万円	職域拡張のチャンス
ITコンサル	複数業界×上流フェーズ	1,000～1,800万円	市場価値を最も上げやすい
Web/SaaS	フルサイクル型キャリア	800～1,500万円	AI時代に強い
AI企業	最先端領域の希少性	900～1,500万円	急成長中
事業会社情シス	業務知識×技術理解	650～950万円	職域拡張が必要

PM 10タイプと市場価値

私が累積4,200名のカウンセリング経験から整理した、PMの10タイプ。「PM」と一括りにできない。同じ「PM経験5年」でも、どのタイプかで市場価値はまったく違う。

本白書の中核フレームの一つが、PMの10タイプ分類だ。これは業態×役割×フェーズの組み合わせで導き出される。詳細は別途「[40パターン職域マップ](#)」で公開しているが、本白書では集約した10タイプで整理する。

フォワードデプロイドPM v1（コア型）

顧客現場に常駐レベルで入り込み、課題設定～実装監理を横断する。AI時代の希少PM。

800～1,200万円 市場価値：A

フォワードデプロイドPM v2（BizDev付き）

事業開発とPM推進の両軸を担う。事業構想から実装監理まで一気通貫。最も価値が上がる層の一つ。

1,000～1,500万円 市場価値：S

フルサイクルPM

企画～実装～運用までライフサイクル全体を完遂。コード理解＋プロダクト思考の両立。

800～1,500万円 市場価値：S

ITコンサル系PM

IT戦略・DX構想の上流から実行推進まで。複数業界経験＋上流提案力が強み。

1,000～1,800万円 市場価値：A

AI実装型PM（AI進化型PM）

AI/LLMプロジェクトをリードできる次世代PM。今後3～5年で最も評価が上がる。

900～1,500万円 市場価値：S

業務変革型PM（社内DX推進型）

業務知識＋技術理解で社内DXを牽引。「複数企業のDX支援側」への展開で市場価値が変わる。

700～1,200万円 市場価値：B（伸びしろ大）

顧客接点設計型PM

UX・サービス設計まで踏み込む。「何を作るか」を決めるレイヤー。Web/SaaS PdMと親和性。

800～1,300万円 市場価値：A

社会実装型PM

技術を社会に実装する変革推進型。「PoCで終わらない」浸透責任を持つ希少なタイプ。

900～1,400万円 市場価値：A

技術者信頼獲得型PM

エンジニアと技術会話できる解像度を持つ。フルサイクルPM・AI実装PMへの展開余地大。

800～1,200万円 市場価値：A

職域拡張余地型PM

現在「管理・調整」中心。AI時代に評価が下がる傾向だが、職域拡張で大きく変わる層。

600～900万円 市場価値：B（要拡張）

自分がどのタイプに該当するかは、PM Quest公式の [PMキャリア診断（無料・3～4分）](#) で15問に答えれば判定できる。

業態間転職パターン10本

累積カウンセリング4,200名で観測してきた、業態間の典型的な転職パターン。「自分はどこから、どこへ動けるか」の地図として活用してほしい。

SI/SESからの主要パス（3本）

- ▶ **パス1：SI/SES → ITコンサル**（30代後半～40代前半／年収+400万）
大規模PJ推進力+複数業界経験を、コンサルファームのシニアマネージャー層で活かす王道パス。
- ▶ **パス2：中小SES → 上位SlerのFDPM v1**（30代前半／年収+250～300万）
客先常駐＝顧客折衝経験を強みに、上位SlerのDX/AI実装部門に転身。
- ▶ **パス3：SI/SES → AI実装企業**（30代～40代前半／年収+300～400万）
実装監理経験+AI活用への姿勢を強みに、AI実装企業のリードPMへ。

ITコンサルからの主要パス（3本）

- ▶ **パス4：ITコンサル → 事業会社CDO**（40代前半／年収+400万・執行役員）
「複数案件を浅く広く」から「深く事業を見る」へ。
- ▶ **パス5：中堅コンサル → Big4プリンシパル**（40代前半～後半／年収+600万+）
コンサルファーム内ステップアップ。
- ▶ **パス6：ITコンサル → スタートアップCxO候補**（30代後半～40代前半）
BizDev経験を加えると最強。

事業会社情シスからの主要パス（2本）

- ▶ **パス7：情シス → AI実装企業**（40代前半／年収+380万）
業務知識＋小規模AI活用経験を強みに、複数顧客のAI実装PJをリード。
- ▶ **パス8：情シス → ITコンサル**（40代後半でも可／年収+370万）
業界20年知識をコンサルファームで活かす。経歴再編集が鍵。

シニア層（50代前半）の主要パス（2本）

- ▶ **パス9：大手SI → PMI支援顧問**（50代前半／複数社業務委託）
正社員フルタイム以外の選択肢。複数社契約で正社員時代より高年収も。
- ▶ **パス10：シニアPM → 複数社技術アドバイザー兼顧問**
スタートアップ・成長企業の顧問契約。AI活用への現役感が条件。

詳細な転職事例は [PM転職事例コレクション](#)、業態間移動の図解は [PMキャリアロードマップ](#) で公開している。

山根一城の見立てと提言

累積カウンセリング4,200名・転職決定702名・業界20年の現場感から、PMが取るべき戦略のエッセンスを整理する。本白書の結論部分として読んでほしい。

提言1：年収より「職域の広さ」を判断軸にせよ

最も大きな提言はこれだ。30代・40代前半のPMが、年収UPだけを判断軸にするのは危険信号。年収は短期的な処遇改善でしかない。中長期の市場価値を決めるのは、「職域がどこまで広がっているか」だ。

「年収UPはできているから大丈夫」と判断したPMが、40代後半で深刻な選択肢の狭まりに直面するケースを、私は数えきれないほど見てきた。

提言2：30代・40代前半のうちに業態を見直せ

「事業会社のPMが安定して市場価値が高い」は、2026年現在では通説の崩壊が始まっている。1社1事業に閉じこもる事業会社PMは、職域固定化のリスクが高い。

複数業界・複数顧客に触れられるITコンサル・上位SIer・FDPM特化企業の方が、PM市場価値を伸ばしやすい。30代・40代前半のうちに業態を見直すことは、戦略的に大きな意味を持つ。

提言3：縦・横・斜めで職務経歴書を再編集せよ

特に40代後半・50代前半のPMに伝えたい。経験は十分にある。あとは編集力の勝負だ。「縦軸の数字」だけで戦うのではなく、「業界A・B・Cで〇〇という課題を、要件定義からBizDevまで踏み込

んで、〇〇という成果を出した」と縦・横・斜めで構造化する。

これだけで書類選考の通過率が2〜3割変わるケースを、私は何度も見てきた。経歴の再編集は、いわば「自分の値段の言語化」だ。

提言4：50代前半は「正社員以外」も含めて選択肢設計せよ

50代前半PMは「年齢で戦う時代」ではない。正社員フルタイム転職だけにこだわると市場が一気に狭まるが、顧問・業務委託・契約社員・PMI支援まで広げれば活躍機会は十分にある。

私が運営する「45+」サービスでは、こうした選択肢設計をサポートしている。複数社業務委託で正社員時代より高年収を実現するシニアPMは、決して少なくない。

提言5：AIを「敵」ではなく「同僚」として使え

AIへの態度は、AI時代のPMの「現役証明書」になる。「AIに代替される」と恐れているPMと、「AIを前提にPJを推進している」PMでは、市場での評価がまったく違う。

ChatGPT・Claude等のAIツールを業務で使うレベルではなく、「AIを前提としたPJ推進」「AI実装PJのリード」まで踏み込めるかが、これからのPMの差別化要因になる。30代でも、50代でも、これは変わらない。

AI時代、PMという職種は「何のPMか」ではなく「どこまで担えるPMか」で評価される時代に入りました。

管理だけのPMなのか。要件定義までできるPMなのか。課題設定まで踏み込めるPMなのか。技術・実装まで接続できるPMなのか。顧客の事業成果まで責任を持てるPMなのか——

この職域の違いこそが、30代・40代・50代PMの市場価値を分けていきます。

巻末資料・関連リソース

PM Quest 関連リソース

- ▶ [PMキャリア診断](#)：15問・約3～4分で10タイプを判定
- ▶ [PMキャリア用語集](#)：35用語を5カテゴリで網羅
- ▶ [PM転職事例コレクション](#)：8事例を年代×業態×パターンで
- ▶ [PMキャリアロードマップ](#)：業態間移動10パターンの可視化
- ▶ [40パターン職域マップ](#)：PMの全分類

年代別キャリアコラム

- ▶ [30代プロジェクトマネージャーが、いま考えるべきこと](#)
- ▶ [40代前半プロジェクトマネージャーが、いま考えるべきこと](#)
- ▶ [40代後半プロジェクトマネージャーが、いま考えるべきこと](#)
- ▶ [50代前半プロジェクトマネージャーが、いま考えるべきこと](#)

業態別キャリアの魅力

- ▶ [AI企業のPM](#)

▶ [ITコンサル企業のPM](#)

▶ [Webプロダクト企業のPM](#)

▶ [SI/SES企業のPM](#)

監修者プロフィール

山根 一城（やまね かずき）

株式会社ポテンシャルライト 代表取締役CEO。2008年からPM採用・転職支援に従事（業界20年）。2011年にIT/Web業界特化転職エージェント「ギークリー」を創業、6年弱在籍し執行責任者を務めた。リクルートキャリア主催 キャリアカウンセラーランキング1位（約3,000名中）。累積カウンセリング 4,200名／転職決定 702名／2024年APAC Top HR Consulting Company受賞。450社以上のIT/Web企業のHRコンサルティング経験を持つ。

詳細は [プロフィールページ](#) 参照。

本白書の引用について

本白書の内容は、出典として「PM Quest『AI時代のPMキャリア白書 2026』（株式会社ポテンシャルイト発行・山根一城監修）」を明記いただいた上で、自由に引用・参照いただけます。

— TRUSTED BY THE INDUSTRY —

PM Quest は、PM転職領域で日本最大級の実績を持つキャリア支援サービスです

4,200名+

累積キャリアカウンセリン
グ

1,000社+

PM採用支援企業数

702名

PM転職支援実績

No.1

キャリアカウンセラー
ランキング (3,000名中)

2024

APAC Top HR
Consulting Company 受賞

監修：山根一城（株式会社ポテンシャルライト 代表取締役CEO / 業界20年）

PM QUEST 全コンテンツ

🎯 診断・カルテ

- ⚡ PMキャリア診断（3分）
- 📋 PM市場価値カルテ（20問）
- 📅 キャリアドック予約
- 💰 年収アップ可能性診断
- 🕒 PM適性早見診断
- 🕒 転職タイミング診断

🏢 業態別の魅力

- SI/SES業態のPM
- ITコンサル業態のPM
- AI業態のPM
- Webプロダクト業態のPM

⚖️ 比較で考える

- PM vs PdM

📖 学ぶ・調べる

- PMキャリア白書 2026
- PM職域マップ（40パターン）
- PMキャリアロードマップ
- PM用語集
- 転職事例集
- PMタイプ一覧

👤 年代別キャリア

- 30代のPMキャリア
- 40代前半のPMキャリア
- 40代後半のPMキャリア
- 50代のPMキャリア

📍 エリア別

- 東京でPMキャリア相談

Sler PM vs 事業会社PM

FDPM vs 従来PM

AI業態 vs Web業態

30代 vs 40代のPM戦略

大阪でPMキャリア相談

名古屋でPMキャリア相談

福岡でPMキャリア相談

横浜でPMキャリア相談

サイト案内

[トップページ](#)

[山根一城について](#)

[企業の方へ](#)

[イベント・ウェビナー](#)

[プライバシーポリシー](#)

[利用規約](#)