

組織外の活動・経験に関する調査 結果報告書

株式会社マクロミル・NPO法人クロスフィールズ協働調査

2019年11月6日

本資料および調査結果の著作権・利用権は、株式会社マクロミルおよびNPO法人クロスフィールズに帰属します。
両社は本調査結果を対外的に広く公開しており、どなたでも調査結果をご利用いただくことができますが、
本調査結果を使用・掲載される場合には、必ず下記の出典を明記してください。

株式会社マクロミルとNPO法人クロスフィールズの協働調べ 「2019年 組織外の活動・経験に関する調査」

目次

■ 調査目的	P3
■ 回答者プロフィール	P7
■ 調査結果	
1章 社会人の課題・問題意識	P10
2章 社外活動・越境活動の評価	P17
3章 越境活動ごとに得られるスキル特性	P30

調査の背景・目的

- ✓ 変化の激しい状況において、企業がイノベーションを生み出し、個人としても学び成長し続けるために、所属組織を越えた学びへのニーズが高まっている。
- ✓ そこで、一般の会社員および経営者・管理職における、成長機会や仕事に対する意識を可視化することによって、所属組織外での越境活動・経験の有用性を定量的に示す。

調査課題（明らかにすること）

① 社会人の課題・問題意識の可視化

- ✓ 会社員および経営者・管理職における、成長機会や仕事に対する意識

② 越境活動・経験の評価

※越境活動・経験として右記を設定

- ✓ 社会で活躍する人材にとって必要なスキル
- ✓ 各活動・経験で得られるスキルの評価
- ✓ 各活動・経験者における仕事上のパフォーマンス変化

越境活動・経験一覧

1. 海外の新規事業立ち上げ
2. 国内の新規事業立ち上げ
3. 海外支部での駐在
4. 未経験の部署への移動
5. 人事部などが主導するビジネス研修
6. 資本関係の有る会社への出向
7. 資本関係の無い会社への出向
8. 副業・兼業（起業含む）
9. 海外のビジネススクール・大学院
10. 国内のビジネススクール・大学院
11. セミナー・勉強会・ハッカソン
12. ボランティア活動
13. プロボノ活動
14. 地域貢献活動

マクロミルモニタ調査

事前調査（スクリーニング）

- 調査地域 : 全国
- 調査対象 : 20～69歳男女（一般生活者）
- 調査手法 : インターネット調査
- 調査期間 : 2019年4月23日（火）
～2019年5月7日（火）
- 有効回答数 : 69,654サンプル

対象者の
抽出

本調査

- 調査地域 : 全国
- 調査対象 : 会社員（詳細は次ページに記載）
- 調査手法 : インターネット調査
- 調査期間 : 2019年4月26日（金）
～2019年5月13日（月）
- 有効回答数 : 3,921サンプル

留職経験者Open調査

- 調査対象 : 過去に留職事業に参加した方
 - 調査手法 : インターネット調査
 - 調査期間 : 2019年4月26日（金）
～2019年5月19日（日）
 - 有効回答数 : 78サンプル
- ※ NPO法人クロスフィールズより、過去に留職に参加した方にメール等でアンケート回答を依頼した。
マクロミルモニタ調査と依頼方法等が異なるためスコアは参考値。

対象者条件

	役職	所属企業	従業員数	【自分自身】 越境活動経験*	【部下】 越境活動経験	サンプル サイズ
一般層	一般社員	-	-	-	-	1,061
越境活動経験者	一般社員	-	-	いずれか有り	-	1,743
ベンチャー企業	一般社員	ベンチャー企業	100人以下	-	-	212
大企業	一般社員	-	301人以上	-	-	531
部長・課長クラス	部長・課長	-	-	-	いずれか有り	214
経営層	経営層	-	-	-	いずれか有り	160

*「自分のキャリア形成で最も役立ったと思う活動」ごとに割付

割付

■ 一般層

男性20代	106
男性30代	106
男性40代	106
男性50代	106
男性60代	106
女性20代	106
女性30代	106
女性40代	106
女性50代	107
女性60代	106

■ 越境活動経験者

	WB前	WB後
海外の新規事業立ち上げ	65	20
国内の新規事業立ち上げ	106	80
海外支部での駐在	102	21
未経験の部署への移動	213	305
人事部などが主導するビジネス研修	106	182
資本関係の有る会社への出向	106	79
資本関係の無い会社への出向	107	32
副業・兼業（起業含む）	213	323
海外のビジネススクール・大学院	32	7
国内のビジネススクール・大学院	107	23
セミナー・勉強会・ハッカソン	106	277
ボランティア活動	212	218
プロボノ活動	55	18
地域貢献活動	213	158

※「越境活動経験者」の出現率に合わせてウェイトバック集計を実施

■ その他

ベンチャー企業	212
大企業	531
部長・課長クラス	214
経営層	160

■ 凡例

n=30以上の場合

【比率の差】	
全体 +10% 以上	
全体 +5% 以上	
全体 -5% 以上	
全体 -10% 以上	

1位
2位
3位
4位
5位

高 低

※ n数30未満は参考値として掲載

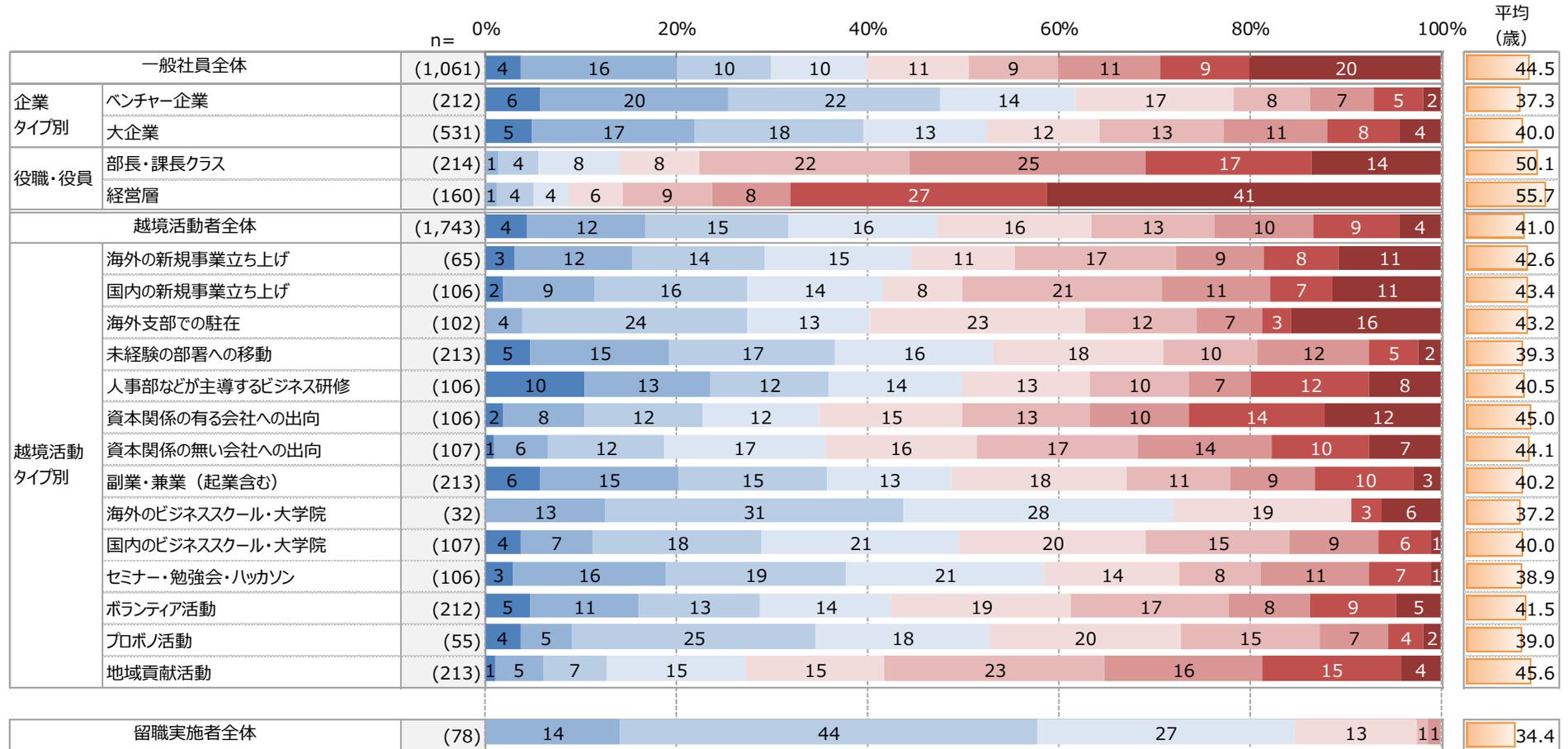
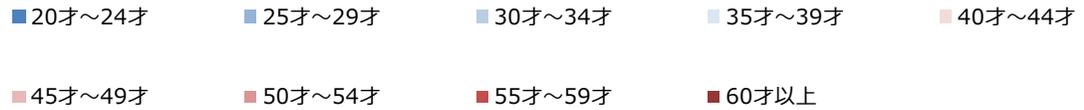
スキルの評価について

- ✓ 社会で活躍する人材にとって必要なスキルや、越境活動・経験によって得られるスキルを評価するにあたり、経済産業省「未来の教室」とEdTech研究会 第1次提言* を参考に、以下の聴取項目を作成した。

*「未来の教室」とEdTech研究会-第1次提言 <https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20180628001.html>

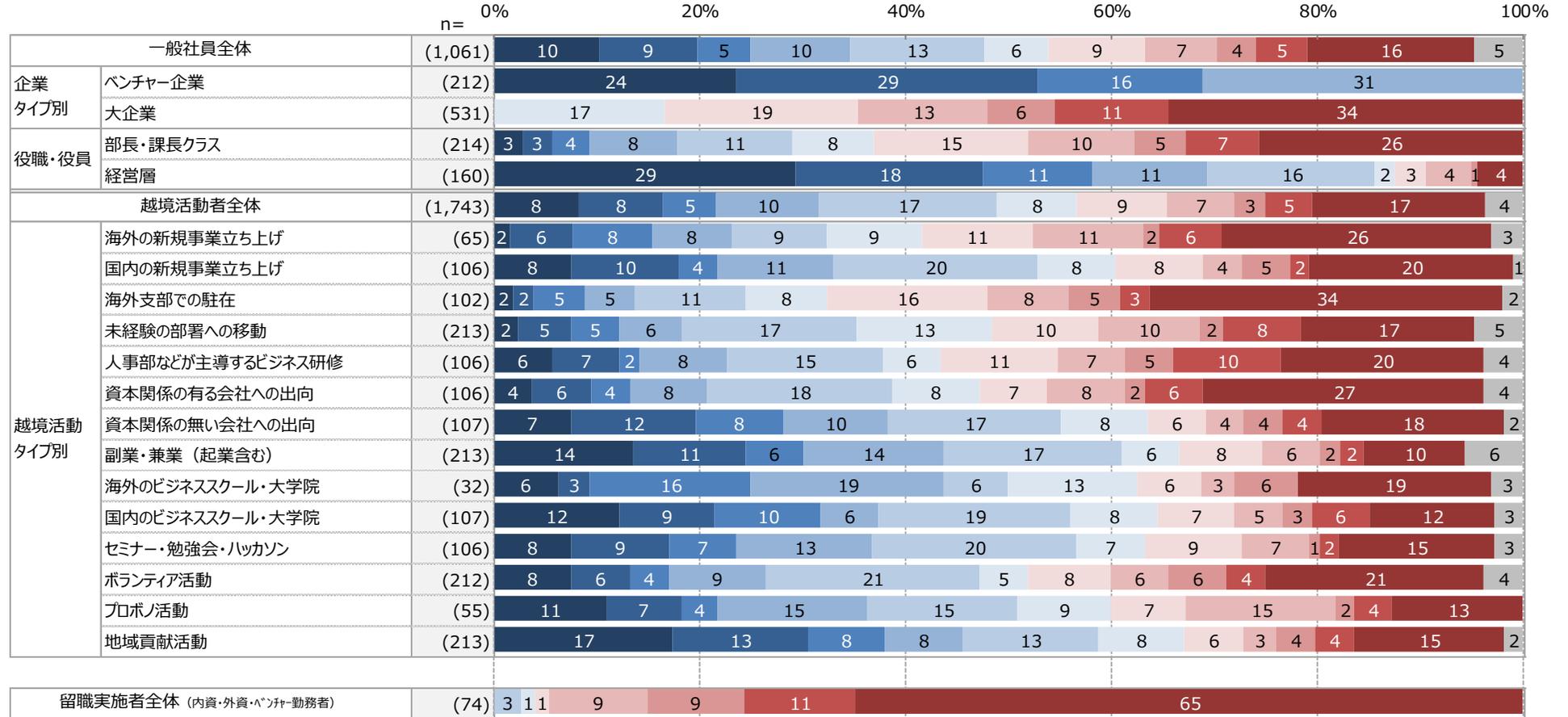
課題発見力 ・設定力	<ol style="list-style-type: none">1. 物事を良い面も悪い面も含めて多面的に見る力2. 日頃から問題意識を持ち、身の回りの課題や問題に気付く力3. 物事の本質が何かを、納得するまで突き詰めて考える力	当事者意識	<ol style="list-style-type: none">11. 何事にも進んで自ら取り組み行動できる力12. 社会的な問題に対し、使命感を持って自分ができることを行う力
課題解決力	<ol style="list-style-type: none">4. 自らが達成したいゴールを描く力5. 目標達成までの計画や方法を立案する力	リーダーシップ	<ol style="list-style-type: none">13. 相手が理解しやすいように物事を伝える力14. グループを率先してまとめ、他者とともに仕事を進める力
遊び心 ・創造力	<ol style="list-style-type: none">6. 自分だけの新しいアイデアを考え出す力7. 自分が取り組む仕事の意義を感じる力8. 好き嫌いにかかわらず、様々なことに関心を持つ力	多様性の受容力 ・共感力	<ol style="list-style-type: none">15. 相手の話を真剣に聞き、相手の気持ちに共感する力16. 考えの異なる相手の意見を受け入れる力
自己肯定 ・自己効力	<ol style="list-style-type: none">9. 自分にはできると考え、自信を持って物事を進める力10. 自分が価値のある人間だと信じる力	レジリエンス	<ol style="list-style-type: none">17. 何事にも失敗を恐れずに挑戦する力18. 困難な状況でも決めたことをやり抜く力
		コラボレーション	<ol style="list-style-type: none">19. 情熱を持って周囲を巻き込みながら物事を進める力20. グループのなかに前向きな雰囲気を作り出す力

回答者のプロフィール（年代）



回答者のプロフィール（従業員規模）

■ 1~10人
 ■ 11~30人
 ■ 31~50人
 ■ 50~100人
 ■ 101~300人
 ■ 301~500人
■ 501~1,000人
 ■ 1,001~2,000人
 ■ 2,001~3,000人
 ■ 3,001~5,000人
 ■ 5,001人以上
 ■ わからない



回答者のプロフィール（業種）

		n=	農業・林業・漁業・鉱業	建設業	鉄鋼業	製造業（食料・飲料・アルコール飲料）	製造業（衣服・繊維製品）	製造業（医薬品・化粧品・化学・日用品）	製造業（AV・家電・電気機械器具）	製造業（コンピュータ）	製造業（自動車・輸送機器）	製造業（その他）	卸売・小売業（食料・飲料・アルコール飲料）	卸売・小売業（衣服・繊維製品）	卸売・小売業（医薬品・化粧品・化学・日用品）	卸売・小売業（AV・家電・電気機械器具）	卸売・小売業（コンピュータ）	卸売・小売業（自動車・輸送機器）	卸売・小売業（その他）	金融業	保険業	ソフトウェア・情報サービス	通信業	医療・介護業	教育関連業	サービス業	飲食店業	出版・印刷関連産業	電気・ガス・熱供給・水道業	運送・輸送業	コンサルティング業	調査業・広告代理業	その他の業種
一般社員全体		(1,061)	0.2	6.2	0.7	2.9	1.4	3.3	4.4	0.6	3.0	10.2	1.4	1.9	1.5	0.7	-	0.8	5.9	4.5	2.8	6.3	1.5	7.4	2.0	11.8	0.8	1.2	1.3	6.3	0.8	-	8.0
企業タイプ別	ベンチャー企業	(212)	0.5	3.3	-	1.4	0.9	2.8	1.9	1.9	0.5	4.2	-	1.9	1.4	1.4	0.5	0.5	3.8	1.9	0.5	34.9	4.2	3.8	0.9	16.0	0.9	1.4	-	1.9	1.4	-	5.2
	大企業	(531)	-	4.7	0.6	1.9	0.8	4.1	4.9	0.9	4.9	9.0	0.9	1.1	2.8	1.1	0.2	0.9	3.4	4.9	3.2	9.8	3.8	5.8	1.1	14.5	0.2	0.2	1.5	8.1	0.2	-	4.3
役職・役員	部長・課長クラス	(214)	-	5.6	-	0.9	0.5	5.1	5.6	0.9	3.7	15.9	0.5	2.3	-	-	0.5	0.9	5.1	6.1	0.9	9.8	2.8	1.9	1.9	12.6	0.9	1.4	2.3	6.1	0.5	-	5.1
	経営層	(160)	0.6	5.6	0.6	0.6	1.9	2.5	1.9	-	-	11.9	0.6	1.9	1.3	1.3	-	-	8.1	2.5	3.8	8.1	0.6	4.4	3.8	20.6	0.6	1.9	1.3	3.8	0.6	-	9.4
越境活動者全体		(1,743)	0.2	5.5	1.0	3.1	0.7	4.4	5.0	0.2	4.6	11.3	1.5	1.4	0.6	0.8	0.1	0.7	5.0	4.3	3.4	7.4	1.4	6.2	1.8	11.4	0.8	1.3	1.2	6.3	0.4	-	7.8
越境活動タイプ別	海外の新規事業立ち上げ	(65)	-	4.6	-	4.6	-	1.5	7.7	1.5	15.4	15.4	-	1.5	1.5	-	-	-	4.6	-	-	7.7	-	4.6	-	10.8	3.1	1.5	-	4.6	1.5	-	7.7
	国内の新規事業立ち上げ	(106)	-	3.8	-	3.8	1.9	3.8	9.4	-	2.8	7.5	0.9	2.8	-	0.9	-	-	4.7	4.7	0.9	8.5	0.9	5.7	3.8	14.2	0.9	3.8	0.9	4.7	1.9	-	6.6
	海外支部での駐在	(102)	-	2.0	1.0	-	2.0	8.8	7.8	-	12.7	20.6	-	-	1.0	-	-	2.0	3.9	3.9	2.0	4.9	-	2.0	2.9	9.8	1.0	2.9	-	4.9	-	-	3.9
	未経験の部署への移動	(213)	0.5	4.7	0.5	4.7	0.9	4.2	5.6	-	7.0	16.0	2.8	0.9	0.9	0.9	-	0.5	4.7	2.8	2.8	7.5	1.4	3.3	1.9	9.9	0.5	-	1.9	5.2	-	-	8.0
	人事部などが主導するビジネス研修	(106)	-	3.8	0.9	-	0.9	4.7	3.8	0.9	0.9	14.2	0.9	1.9	0.9	2.8	-	-	6.6	10.4	1.9	14.2	0.9	2.8	0.9	10.4	0.9	1.9	-	4.7	0.9	-	6.6
	資本関係の有る会社への出向	(106)	-	8.5	-	0.9	-	5.7	7.5	0.9	2.8	16.0	0.9	0.9	-	-	-	-	5.7	2.8	2.8	10.4	2.8	1.9	-	15.1	-	0.9	2.8	6.6	-	-	3.8
	資本関係の無い会社への出向	(107)	-	5.6	-	0.9	-	1.9	2.8	0.9	5.6	13.1	-	2.8	0.9	-	-	0.9	-	1.9	1.9	31.8	-	2.8	0.9	10.3	-	1.9	0.9	5.6	-	-	6.5
	副業・兼業（起業含む）	(213)	-	5.6	1.4	5.2	0.5	2.8	3.8	-	3.3	9.4	1.4	1.4	0.5	0.5	0.5	1.4	7.0	2.3	2.8	4.7	3.3	6.6	0.9	13.1	1.4	0.9	1.4	5.6	0.9	-	11.3
	海外のビジネススクール・大学院	(32)	-	6.3	3.1	9.4	-	6.3	12.5	-	3.1	12.5	-	3.1	3.1	-	-	-	3.1	9.4	-	3.1	-	3.1	6.3	-	-	-	-	3.1	-	-	12.5
	国内のビジネススクール・大学院	(107)	0.9	3.7	-	2.8	0.9	4.7	6.5	0.9	2.8	11.2	3.7	1.9	1.9	-	0.9	0.9	5.6	2.8	1.9	5.6	1.9	4.7	0.9	15.9	0.9	1.9	-	4.7	-	-	9.3
	セミナー・勉強会・ハッカソン	(106)	-	3.8	1.9	1.9	0.9	7.5	3.8	-	5.7	9.4	-	1.9	0.9	0.9	-	0.9	2.8	3.8	5.7	7.5	-	10.4	2.8	10.4	0.9	1.9	-	6.6	-	-	7.5
	ボランティア活動	(212)	0.5	8.0	0.5	0.9	0.5	3.8	7.5	0.5	5.7	5.7	1.9	0.9	-	-	-	-	3.8	7.1	4.2	3.8	0.9	7.5	2.4	11.8	0.5	1.4	1.9	9.9	-	-	8.5
	プロボノ活動	(55)	-	1.8	3.6	5.5	1.8	3.6	1.8	-	1.8	7.3	-	-	1.8	-	-	1.8	-	5.5	1.8	12.7	1.8	12.7	5.5	5.5	-	1.8	1.8	9.1	1.8	-	9.1
地域貢献活動	(213)	0.9	8.9	1.9	5.2	-	2.3	2.3	-	3.3	12.2	2.8	0.9	0.5	0.9	-	1.4	7.0	2.3	5.6	2.8	1.4	8.9	1.4	11.3	-	0.9	2.3	8.0	0.5	-	3.8	
留職実施者全体（有職者）		(77)	-	-	-	14.3	-	14.3	20.8	9.1	1.3	1.3	-	-	-	-	-	1.3	-	1.3	1.3	18.2	2.6	-	-	2.6	-	-	2.6	-	6.5	-	2.6

(%)



1章

社会人の課題・問題意識

現在の仕事に対する意識

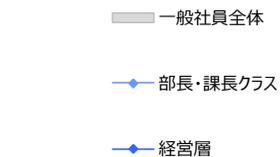
男性40・50代の「自分・仕事・社会のつながり」や「会社への帰属意識」が、男性20代と比べて低い。
また、「一般社員」と「部長・課長クラス」「経営層」との意識の差が顕著にみられる。

■ 男性40代は特に「仕事を通じて社会の役に立っている」と感じられておらず、会社への帰属意識も低い様子。

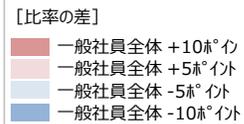
Q3 あなたの仕事や会社、社会に対する意識について、それぞれあてはまるものを選択ください。

SA

※スコアはTOP2：（「あてはまる」+「ややあてはまる」）



n=30以上の場合



		n=	今の仕事には意欲的に取り組んでいる	今の仕事は将来のキャリアに役立つ	自分は会社に貢献できていると感じる	会社の事業は、社会に貢献していると感じる	自分は仕事を通じて社会の役に立っていると感じる	仕事を通じて自分の成長が実感できている	自分は会社から十分に評価されていると感じる	自分が成長する機会を会社から十分に与えられていると思う	今の会社の社員であることに誇りを感じる	会社を家族や知人の就職先として薦めたいと思う
一般社員全体		(1,061)	46.5	31.1	46.8	49.5	39.4	38.5	27.0	33.7	29.1	20.4
性年代別	男性20代	(106)	59.4	38.7	48.1	58.5	50.9	45.3	37.7	50.0	45.3	35.8
	男性30代	(106)	43.4	35.8	46.2	49.1	35.8	36.8	24.5	36.8	31.1	27.4
	男性40代	(106)	32.1	22.6	40.6	34.0	29.2	32.1	24.5	30.2	21.7	11.3
	男性50代	(106)	39.6	23.6	41.5	43.4	40.6	20.8	20.8	17.9	19.8	10.4
	男性60代	(106)	45.3	24.5	52.8	56.6	39.6	34.0	23.6	22.6	30.2	22.6
	女性20代	(106)	52.8	41.5	44.3	55.7	40.6	53.8	32.1	50.9	35.8	28.3
	女性30代	(106)	42.5	34.0	46.2	40.6	34.0	38.7	23.6	30.2	20.8	17.9
	女性40代	(106)	48.1	31.1	37.7	48.1	34.0	35.8	32.1	38.7	28.3	18.9
女性50代	(107)	45.8	25.2	49.5	49.5	40.2	38.3	19.6	22.4	22.4	15.9	
女性60代	(106)	55.7	34.0	61.3	59.4	49.1	49.1	31.1	37.7	35.8	15.1	
企業タイプ別	ベンチャー企業	(212)	50.0	41.5	47.6	46.2	39.6	47.2	34.4	39.2	30.7	19.3
	大企業	(531)	47.8	33.1	44.3	56.3	45.2	41.4	26.6	35.2	30.1	22.4
役職・役員	部長・課長クラス	(214)	70.6	52.8	68.7	71.0	65.4	59.3	43.5	55.6	49.5	32.7
	経営層	(160)	85.0	64.4	82.5	76.3	73.8	72.5	70.6	75.0	68.1	36.9
越境活動者全体		(1,743)	53.8	38.9	53.1	55.4	46.2	46.4	30.0	39.7	33.0	22.4
留職実施者全体		(78)	85.9	76.9	74.4	78.2	59.0	70.5	61.5	78.2	64.1	55.1

自分、仕事、社会とのつながり

会社への帰属意識

将来のイメージ

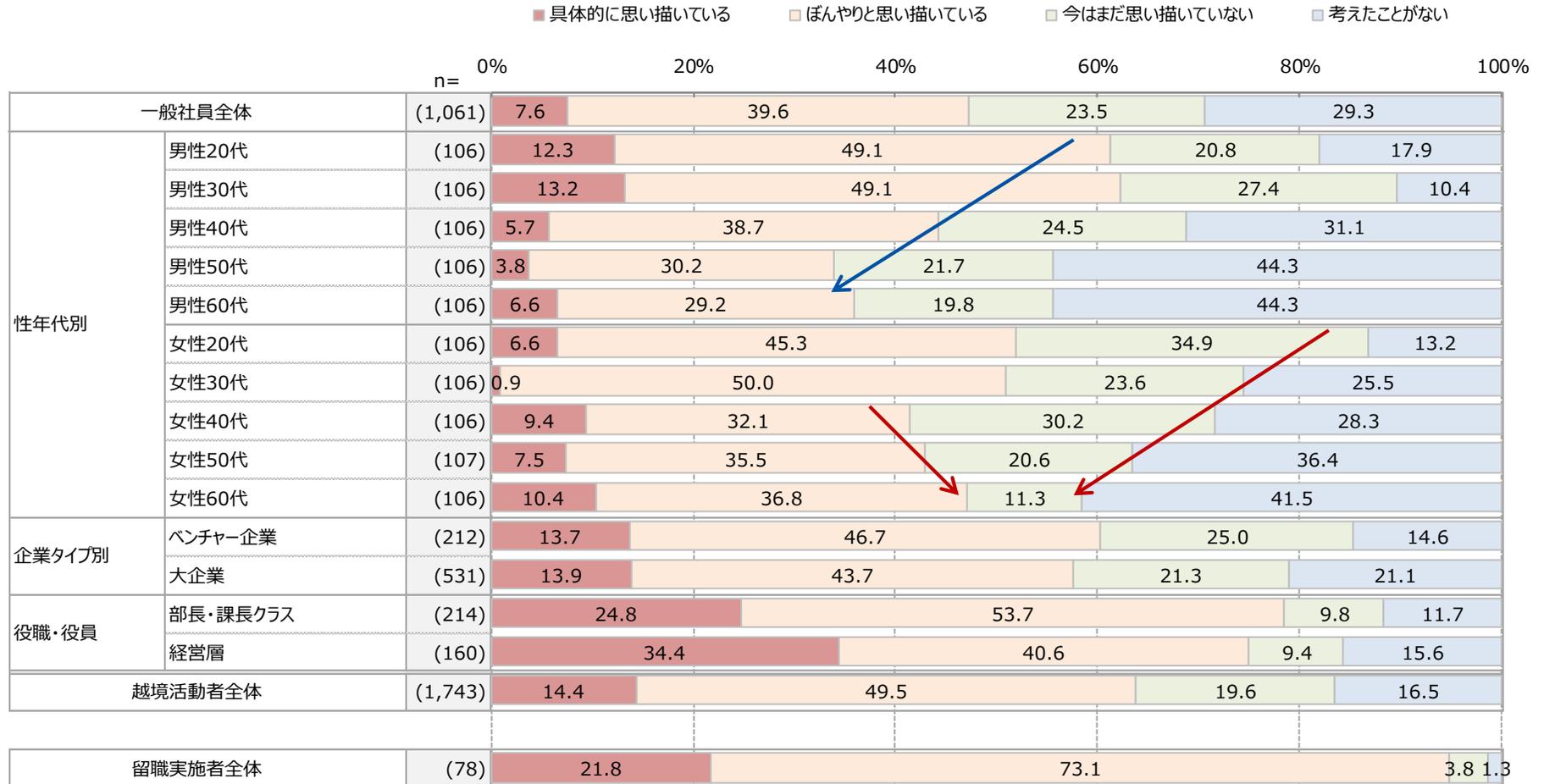
5年後や10年後の自分自身の将来を思い描いている一般社員は5割に満たない。

一方で、「部長・課長クラス」「経営層」では2割半～3割半が、具体的に思い描いており、役職の有無による将来への意識の差がみられる。

■ 性年代別でみると、年代が上がるにつれて男性は将来像を思い描いている割合が低くなるが、女性は2極化する。

Q2 あなたは、5年後や10年後などに「こんな社会人になりたい」といった姿を思い描いていますか。

SA



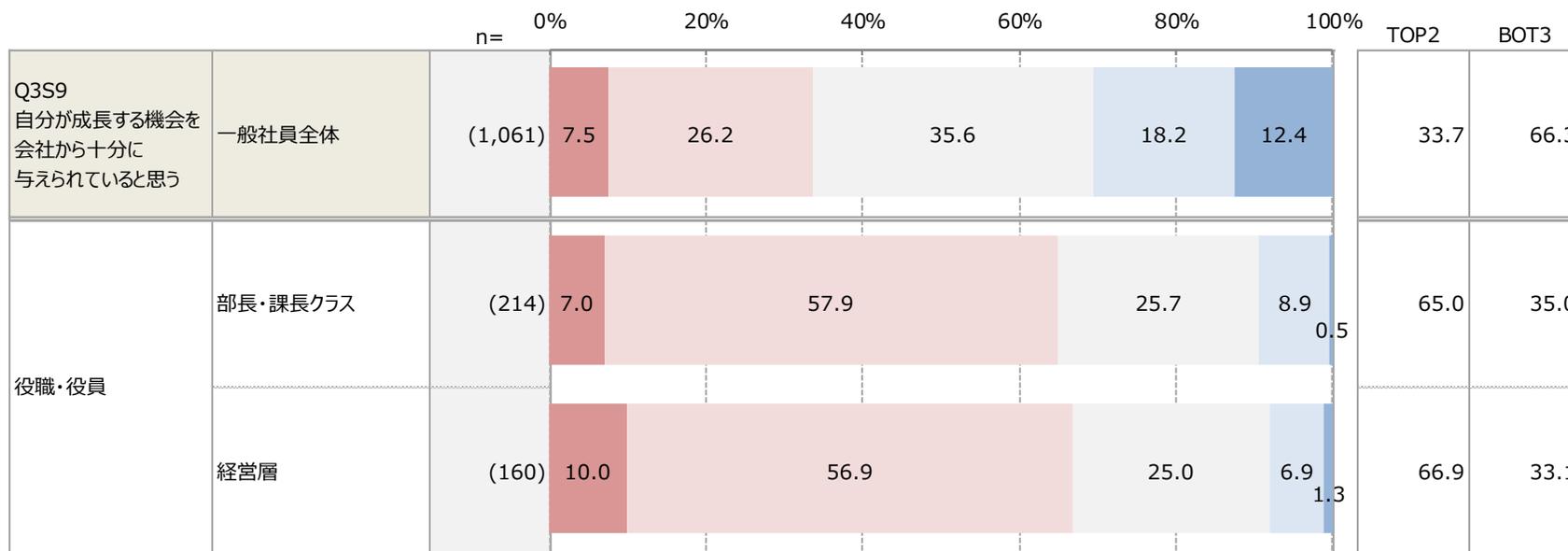
部下への成長機会提供

「部長・課長クラス」「経営層」の65%以上は、成長する機会を部下に提供できていると思っているが、一般社員の7割近くは「十分に与えられている」とは感じられていない。

Q12 あなたご自身が評価を行う部下のことについてお聞きます。あなたは、ご自身の部下が成長する機会を十分に提供できていると思いますか？

SA

■ 十分に提供できていると思う /あてはまる
■ まあ提供できていると思う /ややあてはまる
■ どちらともいえない /どちらともいえない
■ あまり提供できていないと思う /あまりあてはまらない
■ 全く提供できていないと思う /あてはまらない



※TOP2(「十分に提供できていると思う」/あてはまる) + 「まあ提供できていると思う」/ややあてはまる)

※BOT3(「どちらともいえない」/どちらともいえない) ~ 「全く提供できていないと思う」/あてはまらない)

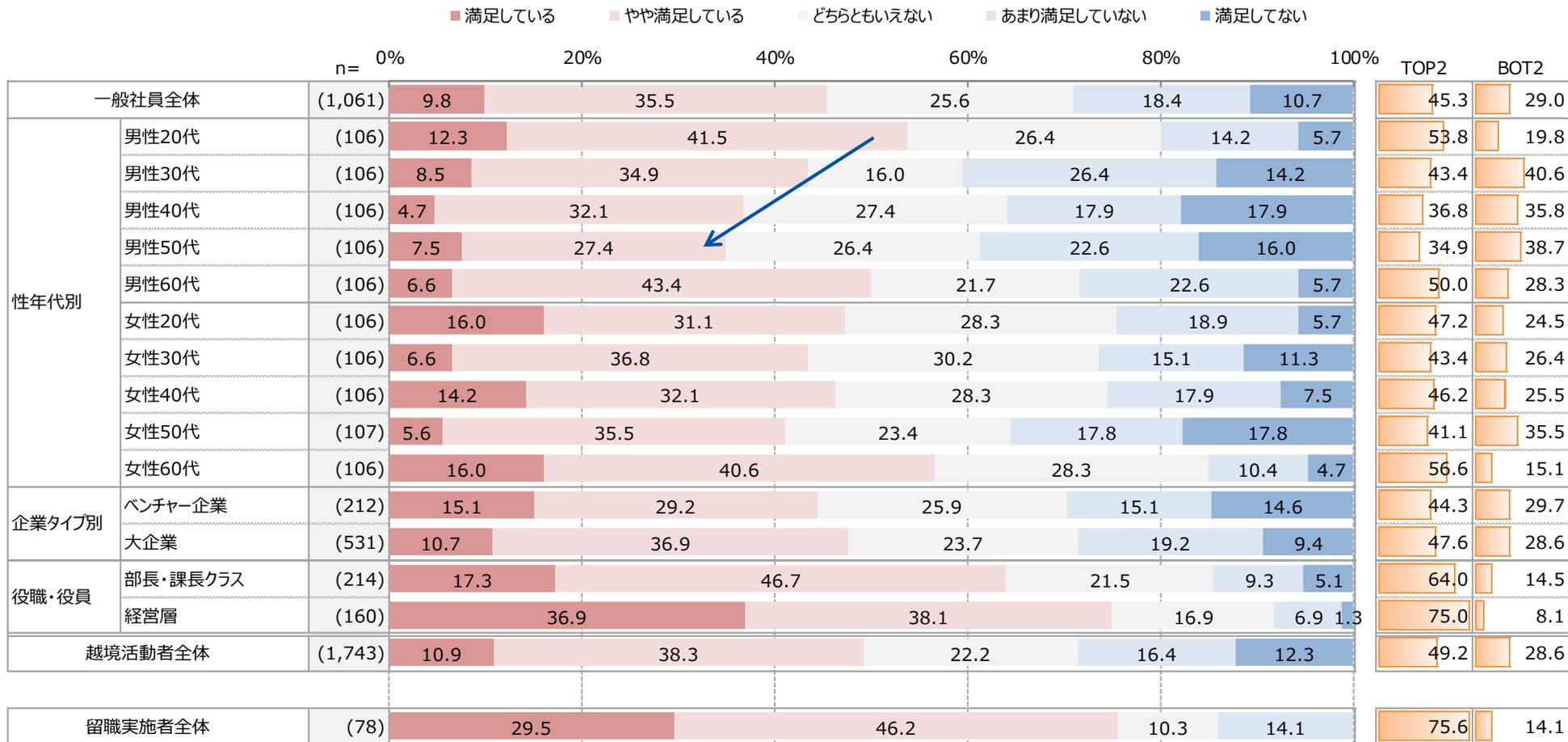
現職への満足度

一般社員の現職への満足度は、男性20代から50代にかけて低下。

- 男性30～50代、女性50代は、他の世代と比べて不満の割合が高い。

Q4 総合的に見て、今の会社で働くことへの程度満足していますか？

SA



不満理由（中庸～不満者ベース）

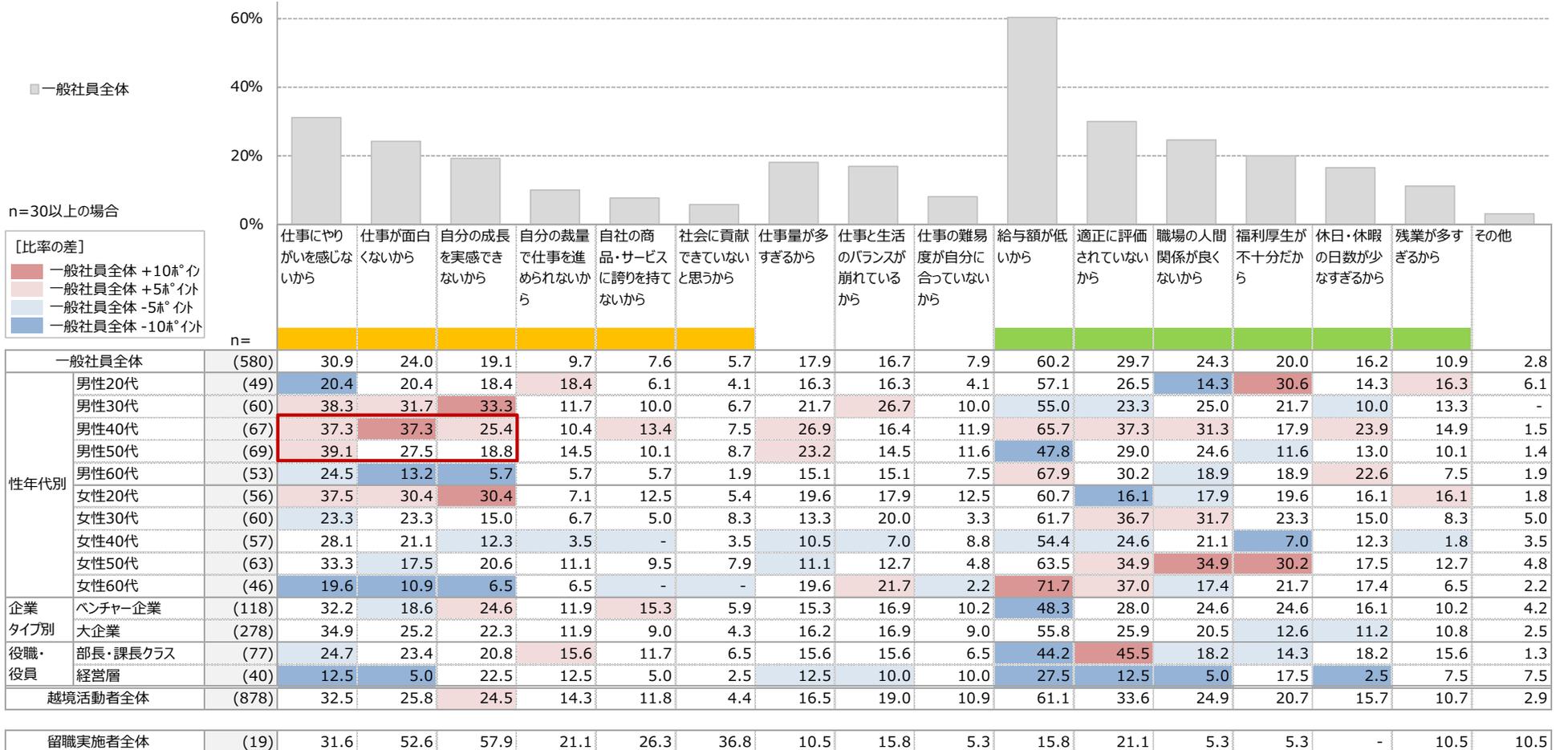
不満理由は「給与額が低い」に次いで、「仕事にやりがいを感じない」「適正に評価されていない」が上位に挙がる。

男性20代は「福利厚生が不十分」「残業が多すぎる」などの“衛生要因”が全体より高い。

一方で、男性30～40代は「仕事にやりがいを感じない」「仕事が面白くない」「成長を実感できない」などの“動機づけ要因”が全体より高い。

Q6 前の質問で【今の会社で働くことへの満足度の回答を表示】とお答えになった理由は何ですか？あてはまるものをすべてお選びください。

MA



主に動機づけ要因

主に衛生要因

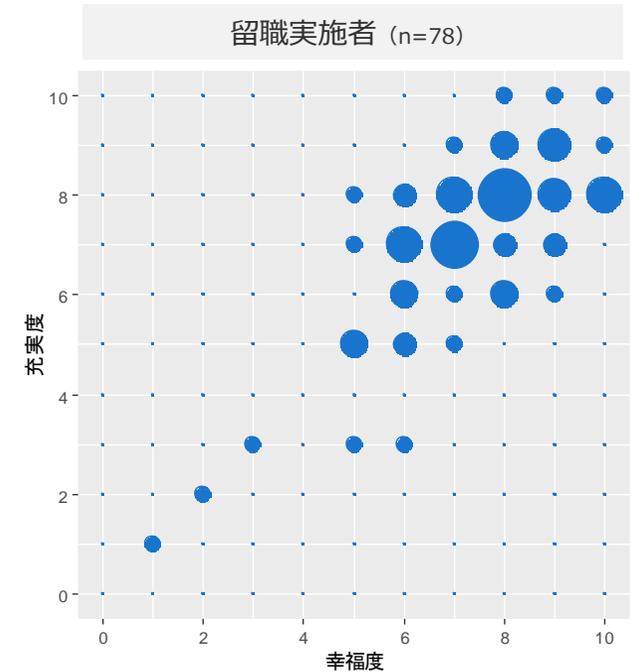
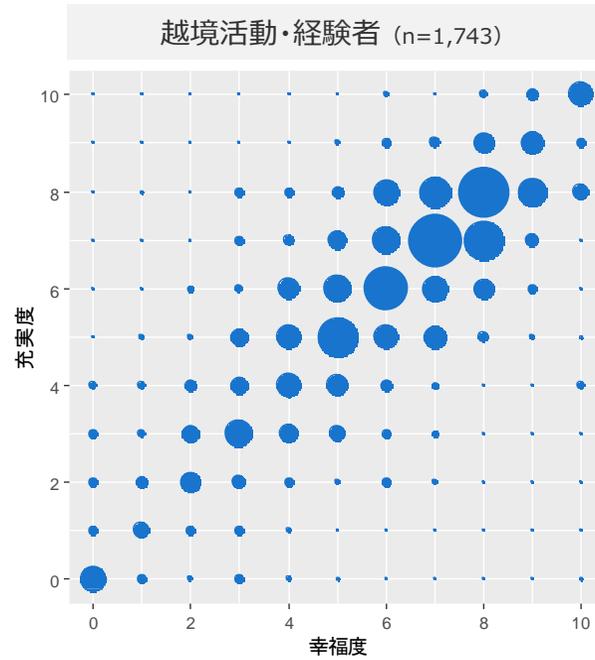
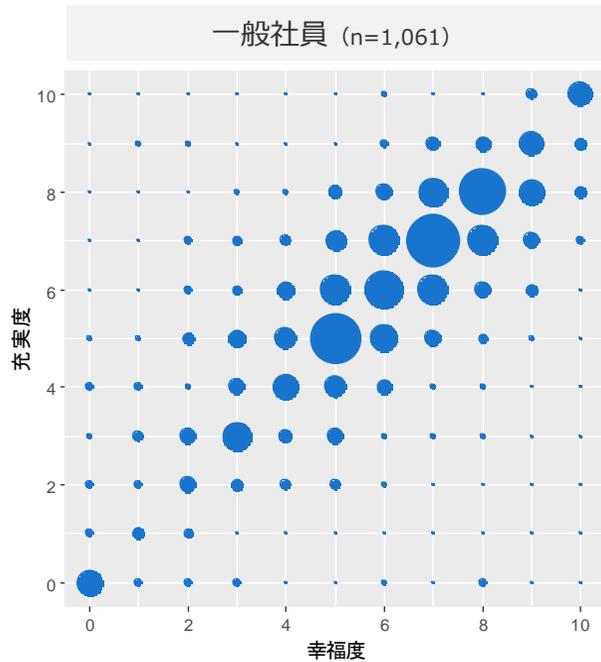
充実度・幸福度

一般社員の充実度・幸福度（10点満点）は5～8点を中心に分布し、いずれも平均5.9点。

越境活動・経験者は、一般社員と比べて充実度・幸福度共にやや高めに分布しており、生活の質が高い様子がうかがえる。

Q7 現在のあなたの生活を総合的に見て、「充実度」と「幸福度」を10点満点で教えてください。

SA





2章

社外活動・越境活動の評価

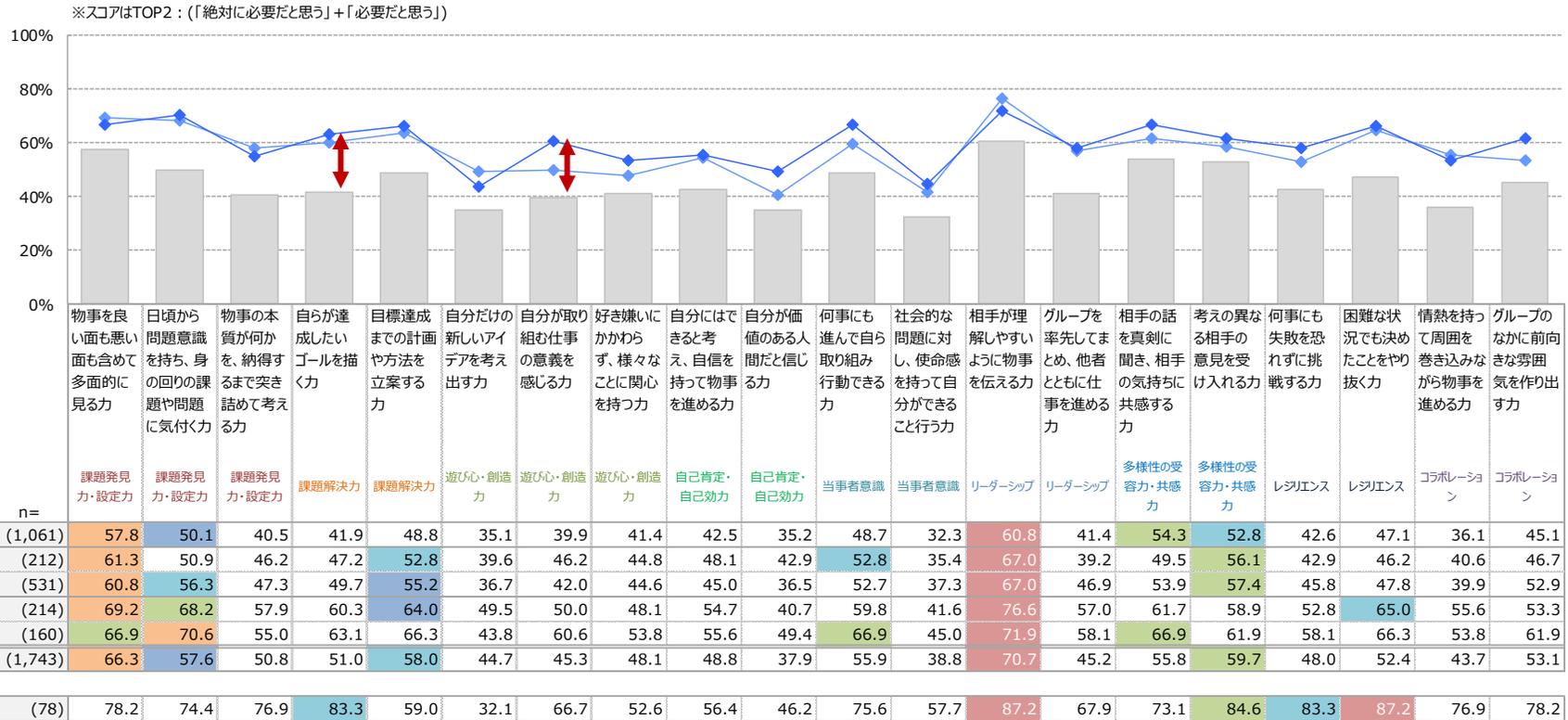
今後、社会で活躍するために必要なスキル

「部長・課長クラス」「経営層」が考える、社会で活躍するために必要なスキルは、「相手が理解しやすいように物事を伝える力」「身の回りの課題や問題に気付く力」「物事を良い面も悪い面も含めて多面的に見る力」。

■ 「自らが達成したいゴールを描く力」「自分が取り組む仕事の意義を感じる力」は、一般社員と比べて経営層の方が必要であると思う割合が高い。

Q14 以下の力は、「今後、社会で活躍する人材のキャリア形成」という視点で、これからの世の中でどの程度必要だと思いますか？それぞれ1つずつお選びください。

SA

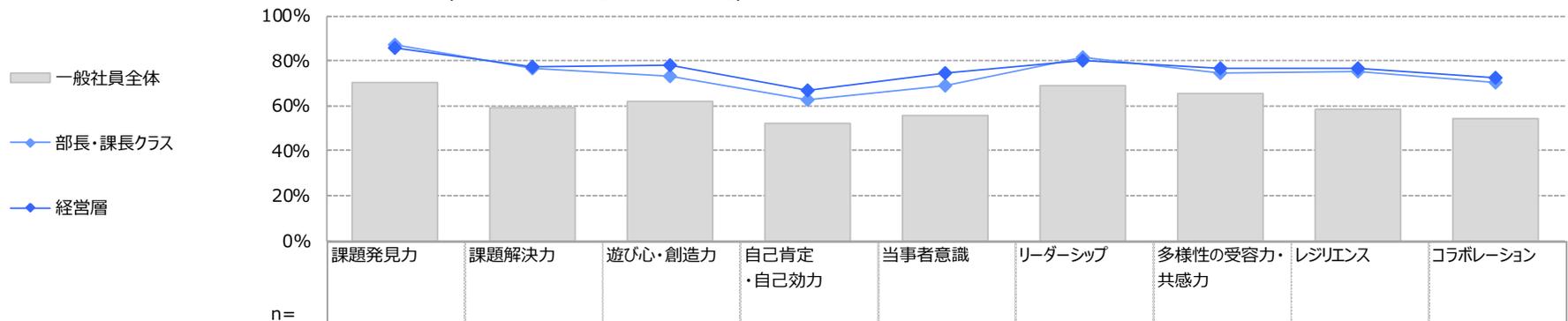


参考：今後、社会で活躍するために必要なスキル（項目まとめ上げ）

Q14 以下の力は、「今後、社会で活躍する人材のキャリア形成」という視点で、これからの世の中でどの程度必要だと思いますか？それぞれ1つずつお選びください。

SA

※スコアはTOP2（「絶対に必要だと思う」+「必要だと思う」）



		n=	課題発見力	課題解決力	遊び心・創造力	自己肯定・自己効力	当事者意識	リーダーシップ	多様性の受容力・共感力	レジリエンス	コラボレーション
一般社員全体		(1,061)	70.5	59.1	61.7	51.9	55.9	68.6	65.3	58.3	54.5
性年代別	男性20代	(106)	74.5	60.4	66.0	58.5	62.3	63.2	66.0	61.3	62.3
	男性30代	(106)	70.8	59.4	54.7	53.8	46.2	66.0	57.5	61.3	59.4
	男性40代	(106)	66.0	55.7	58.5	45.3	46.2	59.4	59.4	57.5	44.3
	男性50代	(106)	61.3	48.1	54.7	43.4	44.3	61.3	55.7	50.0	41.5
	男性60代	(106)	64.2	55.7	57.5	47.2	50.0	65.1	58.5	53.8	47.2
	女性20代	(106)	81.1	67.9	75.5	55.7	68.9	84.0	79.2	65.1	67.9
	女性30代	(106)	77.4	66.0	68.9	57.5	67.9	77.4	74.5	60.4	58.5
	女性40代	(106)	67.9	58.5	63.2	46.2	53.8	66.0	60.4	52.8	58.5
	女性50代	(107)	72.0	66.4	62.6	54.2	57.0	70.1	70.1	57.9	52.3
女性60代	(106)	69.8	52.8	55.7	57.5	62.3	73.6	71.7	63.2	52.8	
企業タイプ別	ベンチャー企業	(212)	72.6	64.2	67.9	58.0	59.9	72.2	66.0	56.1	58.0
	大企業	(531)	76.3	65.9	64.6	54.6	60.6	72.3	69.7	60.8	61.6
役職・役員	部長・課長クラス	(214)	86.9	76.6	72.9	62.6	68.7	81.3	74.3	75.2	70.6
	経営層	(160)	85.6	77.5	78.1	66.9	74.4	80.0	76.3	76.9	72.5
越境活動者全体		(1,743)	79.8	67.9	70.4	57.4	63.2	76.7	71.8	63.6	63.4
留職実施者全体		(78)	97.4	89.7	89.7	70.5	83.3	96.2	91.0	94.9	88.5

越境活動・経験により得られたスキル

「相手が理解しやすいように物事を伝える力」「考えの異なる相手の意見を受け入れる力」「物事を多面的に見る力」等が多くの活動で挙げられた。

- その他、必要と思っているスキルで上位に挙げられている「日ごろから問題意識を持ち、身の回りの課題や問題に気づく力」は、未経験部署への移動など会社関連、「相手の話を真剣に聞き、相手の気持ちに共感する力」は、ビジネス研修やセミナー、海外ビジネススクール、地域貢献活動などで比較的上位。

Q20 あなたは、【自分のキャリア形成で最も役立ったと思う活動の回答を表示】に参加したことによって、どのような力が得られましたか。以下の中からあてはまるものをすべてお選びください。

MA

		n=	物事を良い面も悪い面も含めて多面的に見る力	日頃から問題意識を持ち、身の回りの課題や問題に気づく力	物事の本質が何かを、納得するまで突き詰めて考える力	自らが達成したいゴールを描く力	目標達成までの計画や方法を立案する力	自分だけの新しいアイデアを考え出す力	自分が取り組む仕事の意義を感じる力	好き嫌いかかわらず、様々なことに関心を持つ力	自分にはできると考え、自信を持って物事を進める力	自分への価値のある人間だと信じる力	何事にも進んで自ら取り組み行動できる力	社会的な問題に対し、使命感を持って自分ができることを行う力	相手が理解しやすいように物事を伝える力	グループを率先してまとめ、他者とともに仕事を進める力	相手の話を真剣に聞き、相手にも仕事に共感する力	考えの異なる相手の意見を受け入れる力	何事にも失敗を恐れずに挑戦する力	困難な状況でも決めたことをやり抜く力	情熱を持って周囲を巻き込みながら物事を進める力	グループのなかに向き合い、雰囲気を作り出す力	この中にあてはまるものはない
			課題発見力・設定力	課題発見力・設定力	課題発見力・設定力	課題解決力	課題解決力	遊び心・創造力	遊び心・創造力	遊び心・創造力	自己肯定・自己効力	自己肯定・自己効力	当事者意識	当事者意識	リーダーシップ	リーダーシップ	多様性の受容力・共感力	多様性の受容力・共感力	レジリエンス	レジリエンス	コラボレーション	コラボレーション	(%)
社外活動タイプ別	海外の新規事業立ち上げ	(65)	38.5	20.0	15.4	20.0	26.2	10.8	20.0	20.0	15.4	9.2	24.6	15.4	36.9	23.1	27.7	33.8	27.7	35.4	21.5	20.0	4.6
	国内の新規事業立ち上げ	(106)	21.7	21.7	21.7	23.6	43.4	25.5	28.3	18.9	21.7	16.0	30.2	19.8	30.2	32.1	20.8	29.2	19.8	34.0	23.6	23.6	1.9
	海外支部での駐在	(102)	31.4	18.6	18.6	18.6	23.5	17.6	17.6	34.3	22.5	11.8	34.3	6.9	48.0	32.4	31.4	51.0	33.3	32.4	19.6	21.6	7.8
	未経験の部署への移動	(213)	23.9	24.9	11.7	13.1	19.2	12.7	23.0	26.8	21.1	10.8	18.3	4.7	28.6	7.5	16.9	25.8	14.6	22.5	11.7	8.0	16.9
	人事部などが主導するビジネス研修	(106)	18.9	19.8	10.4	16.0	27.4	5.7	11.3	11.3	7.5	4.7	13.2	5.7	36.8	17.0	19.8	31.1	10.4	7.5	14.2	16.0	15.1
	資本関係の有る会社への出向	(106)	28.3	24.5	14.2	15.1	17.9	9.4	18.9	19.8	15.1	9.4	21.7	10.4	26.4	16.0	17.0	31.1	12.3	19.8	18.9	13.2	19.8
	資本関係の無い会社への出向	(107)	33.6	12.1	17.8	6.5	16.8	9.3	19.6	28.0	14.0	11.2	15.0	3.7	34.6	6.5	19.6	32.7	12.1	21.5	13.1	13.1	17.8
	副業・兼業（起業含む）	(213)	17.8	10.3	7.0	14.6	11.3	13.6	15.0	22.5	16.9	13.6	19.7	8.9	16.4	3.8	11.7	16.0	18.3	16.4	5.2	8.0	23.0
	海外のビジネススクール・大学院	(32)	28.1	9.4	21.9	15.6	21.9	9.4	15.6	28.1	25.0	21.9	31.3	3.1	34.4	15.6	28.1	40.6	43.8	21.9	12.5	12.5	3.1
	国内のビジネススクール・大学院	(107)	19.6	17.8	21.5	29.0	24.3	14.0	14.0	15.9	22.4	12.1	17.8	6.5	19.6	7.5	9.3	16.8	11.2	18.7	11.2	11.2	15.9
	セミナー・勉強会・ハッカソン	(106)	19.8	18.9	14.2	10.4	15.1	15.1	19.8	13.2	10.4	9.4	14.2	10.4	26.4	8.5	19.8	23.6	10.4	8.5	11.3	10.4	28.3
	ボランティア活動	(212)	18.9	18.9	6.1	9.0	11.8	8.0	18.9	22.6	15.6	8.5	24.5	24.5	17.9	10.8	22.2	22.2	13.2	13.7	12.3	17.0	11.8
	プロボノ活動	(55)	20.0	12.7	12.7	18.2	10.9	9.1	25.5	27.3	25.5	14.5	21.8	20.0	34.5	18.2	21.8	30.9	14.5	25.5	29.1	12.7	5.5
	地域貢献活動	(213)	19.7	13.6	3.8	4.7	17.4	7.0	14.1	31.9	8.5	4.7	15.0	13.1	30.5	24.4	26.8	38.0	5.6	9.4	9.9	24.9	13.6
越境活動者全体	(1,743)	21.1	18.1	10.7	12.8	18.0	11.8	18.2	21.4	15.0	9.9	18.8	11.0	26.1	12.0	18.8	25.8	13.7	15.9	11.9	13.3	17.7	
留職実施者全体	(78)	37.2	44.9	30.8	48.7	37.2	12.8	47.4	26.9	46.2	25.6	66.7	52.6	56.4	35.9	52.6	60.3	53.8	60.3	52.6	34.6	2.6	
Q14 必要と思っているスキル	一般社員全体	(1,061)	57.8	50.1	40.5	41.9	48.8	35.1	39.9	41.4	42.5	35.2	48.7	32.3	60.8	41.4	54.3	52.8	42.6	47.1	36.1	45.1	13.4
	部長・課長クラス	(214)	69.2	68.2	57.9	60.3	64.0	49.5	50.0	48.1	54.7	40.7	59.8	41.6	76.6	57.0	61.7	58.9	52.8	65.0	55.6	53.3	4.2
	経営層	(160)	66.9	70.6	55.0	63.1	66.3	43.8	60.6	53.8	55.6	49.4	66.9	45.0	71.9	58.1	66.9	61.9	58.1	66.3	53.8	61.9	6.9

参考：越境活動・経験により得られたスキル（項目まとめ上げ）

Q20 あなたは、【自分のキャリア形成で最も役立ったと思う活動の回答を表示】に参加したことによって、どのような力が得られましたか。以下の中からあてはまるものをすべてお選びください。

MA

		n=	課題発見力	課題解決力	遊び心・創造力	自己肯定 ・自己効力	当事者意識	リーダーシップ	多様性の受容力・ 共感力	レジリエンス	コラボレーション	(%)
社外活動 タイプ別	海外の新規事業立ち上げ	(65)	47.7	35.4	30.8	20.0	33.8	47.7	44.6	47.7	32.3	
	国内の新規事業立ち上げ	(106)	39.6	50.9	46.2	30.2	41.5	47.2	39.6	39.6	36.8	
	海外支部での駐在	(102)	45.1	35.3	47.1	25.5	37.3	58.8	64.7	47.1	31.4	
	未経験の部署への移動	(213)	41.8	25.8	46.0	26.8	21.1	32.9	32.9	31.9	17.4	
	人事部などが主導するビジネス研修	(106)	39.6	36.8	25.5	11.3	17.9	43.4	41.5	17.0	23.6	
	資本関係の有る会社への出向	(106)	48.1	29.2	36.8	19.8	26.4	35.8	37.7	26.4	24.5	
	資本関係の無い会社への出向	(107)	42.1	18.7	43.9	21.5	15.9	38.3	40.2	26.2	20.6	
	副業・兼業（起業含む）	(213)	25.4	20.2	39.9	23.9	25.4	17.8	22.5	27.2	11.7	
	海外のビジネススクール・大学院	(32)	43.8	28.1	43.8	37.5	31.3	37.5	46.9	53.1	18.8	
	国内のビジネススクール・大学院	(107)	33.6	43.0	36.4	27.1	23.4	22.4	22.4	25.2	13.1	
	セミナー・勉強会・ハッカソン	(106)	34.9	20.8	35.8	15.1	18.9	30.2	32.1	15.1	18.9	
	ボランティア活動	(212)	33.5	17.5	39.6	20.3	40.1	24.5	32.5	22.6	24.1	
	プロボノ活動	(55)	30.9	23.6	43.6	30.9	32.7	45.5	40.0	32.7	34.5	
	地域貢献活動	(213)	29.1	19.2	41.3	10.8	25.4	43.7	47.9	13.1	30.0	
越境活動者全体	(1,743)	35.3	25.1	39.1	20.3	25.6	32.1	34.2	24.3	20.9		
留職実施者全体	(78)	62.8	59.0	57.7	51.3	78.2	61.5	73.1	75.6	64.1		
Q14 必要と思っている スキル	一般社員全体	(1,061)	70.5	59.1	61.7	51.9	55.9	68.6	65.3	58.3	54.5	
	部長・課長クラス	(214)	86.9	76.6	72.9	62.6	68.7	81.3	74.3	75.2	70.6	
	経営層	(160)	85.6	77.5	78.1	66.9	74.4	80.0	76.3	76.9	72.5	

各スキルの身につく越境活動・経験

課題発見力
・設定力

課題解決力

遊び心
・創造力

前頁の必要と考えられているスキル上位について、スキル毎のランキング表（上位5位）を以下に示す。

「物事を良い面も悪い面も含めて多面的に見る力」、「※次頁 相手が理解しやすいように物事を伝える力」は、

「海外新規事業立ち上げ」や「海外支部での駐在」といった経験で身につけやすいようだ。※多くのスキルでこれらの経験が上位に挙がる

また、「仕事の意義を感じる力」※次頁 自信を持って物事を進める力「※次頁 情熱を持って周囲を巻き込みながら物事を進める力」など、やりがいを感じながら実行するスキルは、「プロボノ活動」で身につけやすい。

※各項目上位5位、数字はスコア（%）

物事を良い面も悪い面も含めて多面的に見る力

海外の新規事業立ち上げ	38.5
資本関係の無い会社への出向	33.6
海外支部での駐在	31.4
資本関係の有る会社への出向	28.3
海外のビジネススクール・大学院	28.1

日頃から問題意識を持ち、身の回りの課題や問題に気付く力

未経験の部署への移動	24.9
資本関係の有る会社への出向	24.5
国内の新規事業立ち上げ	21.7
海外の新規事業立ち上げ	20.0
人事部などが主導するビジネス研修	19.8

物事の本質が何かを、納得するまで突き詰めて考える力

海外のビジネススクール・大学院	21.9
国内の新規事業立ち上げ	21.7
国内のビジネススクール・大学院	21.5
海外支部での駐在	18.6
資本関係の無い会社への出向	17.8

自らが達成したいゴールを描く力

国内のビジネススクール・大学院	29.0
国内の新規事業立ち上げ	23.6
海外の新規事業立ち上げ	20.0
海外支部での駐在	18.6
プロボノ活動	18.2

目標達成までの計画や方法を立案する力

国内の新規事業立ち上げ	43.4
人事部などが主導するビジネス研修	27.4
海外の新規事業立ち上げ	26.2
国内のビジネススクール・大学院	24.3
海外支部での駐在	23.5

自分だけの新しいアイデアを考え出す力

国内の新規事業立ち上げ	25.5
海外支部での駐在	17.6
セミナー・勉強会・ハッカソン	15.1
国内のビジネススクール・大学院	14.0
副業・兼業（起業含む）	13.6

自分が取り組む仕事の意義を感じる力

国内の新規事業立ち上げ	28.3
プロボノ活動	25.5
未経験の部署への移動	23.0
海外の新規事業立ち上げ	20.0
セミナー・勉強会・ハッカソン	19.8

好き嫌いにかかわらず、様々なことに関心を持つ力

海外支部での駐在	34.3
地域貢献活動	31.9
海外のビジネススクール・大学院	28.1
資本関係の無い会社への出向	28.0
プロボノ活動	27.3

(※再掲)

必要と考えられているスキル上位の「相手が理解しやすいように物事を伝える力」^{※前頁}「物事を良い面も悪い面も含めて多面的に見る力」は、「海外新規事業立ち上げ」や「海外支部での駐在」といった経験で身につくやすいようだ。^{※多くのスキルでこれらの経験が上位に挙がる}

また、「^{※前頁}仕事の意義を感じる力」「自信を持って物事を進める力」「情熱を持って周囲を巻き込みながら物事を進める力」など、やりがいを感じながら実行するスキルは、「プロボノ活動」で身につくやすい。

※各項目上位5位、数字はスコア（％）

自分にはできると考え、自信を持って物事を進める力

プロボノ活動	25.5
海外のビジネススクール・大学院	25.0
海外支部での駐在	22.5
国内のビジネススクール・大学院	22.4
国内の新規事業立ち上げ	21.7

自分が価値のある人間だと信じる力

海外のビジネススクール・大学院	21.9
国内の新規事業立ち上げ	16.0
プロボノ活動	14.5
副業・兼業（起業含む）	13.6
国内のビジネススクール・大学院	12.1

何事にも進んで自ら取り組み行動できる力

海外支部での駐在	34.3
海外のビジネススクール・大学院	31.3
国内の新規事業立ち上げ	30.2
海外の新規事業立ち上げ	24.6
ボランティア活動	24.5

社会的な問題に対し、使命感を持って自分ができることを行う力

ボランティア活動	24.5
プロボノ活動	20.0
国内の新規事業立ち上げ	19.8
海外の新規事業立ち上げ	15.4
地域貢献活動	13.1

相手が理解しやすいように物事を伝える力

海外支部での駐在	48.0
海外の新規事業立ち上げ	36.9
人事部などが主導するビジネス研修	36.8
資本関係の無い会社への出向	34.6
プロボノ活動	34.5

グループを率先してまとめ、他者ととも仕事を進める力

海外支部での駐在	32.4
国内の新規事業立ち上げ	32.1
地域貢献活動	24.4
海外の新規事業立ち上げ	23.1
プロボノ活動	18.2

相手の話を真剣に聞き、相手の気持ちに共感する力

海外支部での駐在	31.4
海外のビジネススクール・大学院	28.1
海外の新規事業立ち上げ	27.7
地域貢献活動	26.8
ボランティア活動	22.2

考えの異なる相手の意見を受け入れる力

海外支部での駐在	51.0
海外のビジネススクール・大学院	40.6
地域貢献活動	38.0
海外の新規事業立ち上げ	33.8
資本関係の無い会社への出向	32.7

何事にも失敗を恐れずに挑戦する力

海外のビジネススクール・大学院	43.8
海外支部での駐在	33.3
海外の新規事業立ち上げ	27.7
国内の新規事業立ち上げ	19.8
副業・兼業（起業含む）	18.3

困難な状況でも決めたことをやり抜く力

海外の新規事業立ち上げ	35.4
国内の新規事業立ち上げ	34.0
海外支部での駐在	32.4
プロボノ活動	25.5
未経験の部署への移動	22.5

情熱を持って周囲を巻き込みながら物事を進める力

プロボノ活動	29.1
国内の新規事業立ち上げ	23.6
海外の新規事業立ち上げ	21.5
海外支部での駐在	19.6
資本関係の有る会社への出向	18.9

グループのなかに前向きな雰囲気を作り出す力

地域貢献活動	24.9
国内の新規事業立ち上げ	23.6
海外支部での駐在	21.6
海外の新規事業立ち上げ	20.0
ボランティア活動	17.0

参考：各スキルの身につく越境活動・経験（項目まとめ上げ）

最も必要だと思われる「課題発見力」は、「資本関係の有る会社への出向」「海外の新規事業立ち上げ」で身につけやすい。
次に必要だと思われる「リーダーシップ」は、「海外支部での駐在」「国内・海外の新規事業立ち上げ」で身につけやすい。

※各項目上位5位、数字はスコア（%）

課題発見力

資本関係の有る会社への出向	48.1
海外の新規事業立ち上げ	47.7
海外支部での駐在	45.1
海外のビジネススクール・大学院	43.8
資本関係の無い会社への出向	42.1

課題解決力

国内の新規事業立ち上げ	50.9
国内のビジネススクール・大学院	43.0
人事部などが主導するビジネス研修	36.8
海外の新規事業立ち上げ	35.4
海外支部での駐在	35.3

遊び心・創造力

海外支部での駐在	47.1
国内の新規事業立ち上げ	46.2
未経験の部署への移動	46.0
資本関係の無い会社への出向	43.9
海外のビジネススクール・大学院	43.8

自己肯定・自己効力

海外のビジネススクール・大学院	37.5
プロボノ活動	30.9
国内の新規事業立ち上げ	30.2
国内のビジネススクール・大学院	27.1
未経験の部署への移動	26.8

当事者意識

国内の新規事業立ち上げ	41.5
ボランティア活動	40.1
海外支部での駐在	37.3
海外の新規事業立ち上げ	33.8
プロボノ活動	32.7

リーダーシップ

海外支部での駐在	58.8
海外の新規事業立ち上げ	47.7
国内の新規事業立ち上げ	47.2
プロボノ活動	45.5
地域貢献活動	43.7

多様性の受容力・共感力

海外支部での駐在	64.7
地域貢献活動	47.9
海外のビジネススクール・大学院	46.9
海外の新規事業立ち上げ	44.6
人事部などが主導するビジネス研修	41.5

レジリエンス

海外のビジネススクール・大学院	53.1
海外の新規事業立ち上げ	47.7
海外支部での駐在	47.1
国内の新規事業立ち上げ	39.6
プロボノ活動	32.7

コラボレーション

国内の新規事業立ち上げ	36.8
プロボノ活動	34.5
海外の新規事業立ち上げ	32.3
海外支部での駐在	31.4
地域貢献活動	30.0

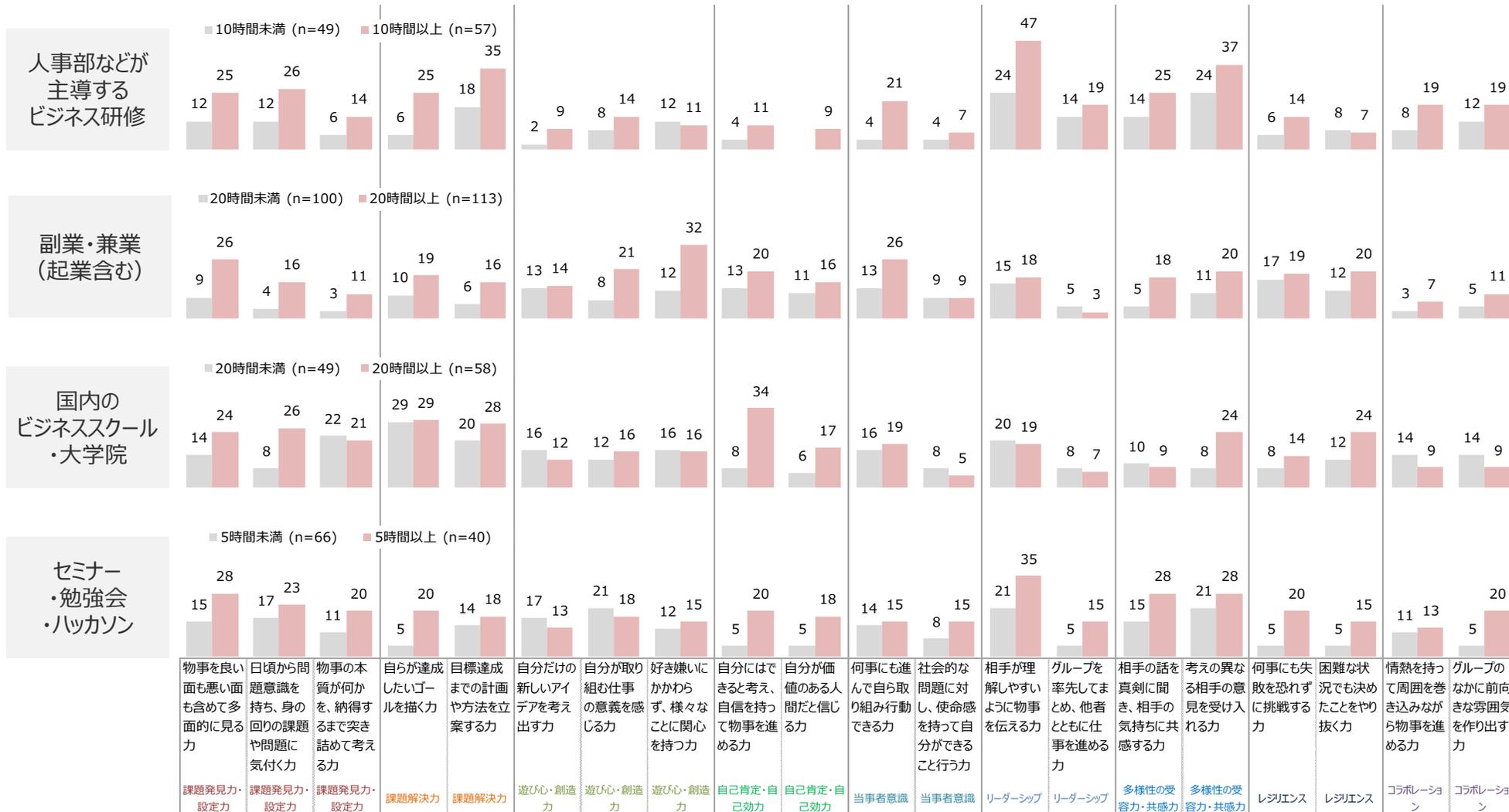
取組時間の違いによる得られるスキルの差

「人事部主導のビジネス研修」「副業・兼業」「セミナー・勉強会・ハッカソン」では、取組時間が長いほうがスキル獲得に有効となっている事柄が多い。

- 「国内のビジネススクール・大学院」で取組時間が長いほうが明確に高いのは、「物事を多面的に見る力」「日ごろから問題意識を持つ」「自分にはできると考え、自信をもって物事を推進」「考えの異なる相手の意見を受け入れる」「困難な状況でも決めたことをやり抜く力」。

※取組時間の区分は、各1か月あたりの取り組み時間のおおよそ中央値。

※取り組み時間の個人差が大きかった4つの活動を掲載。

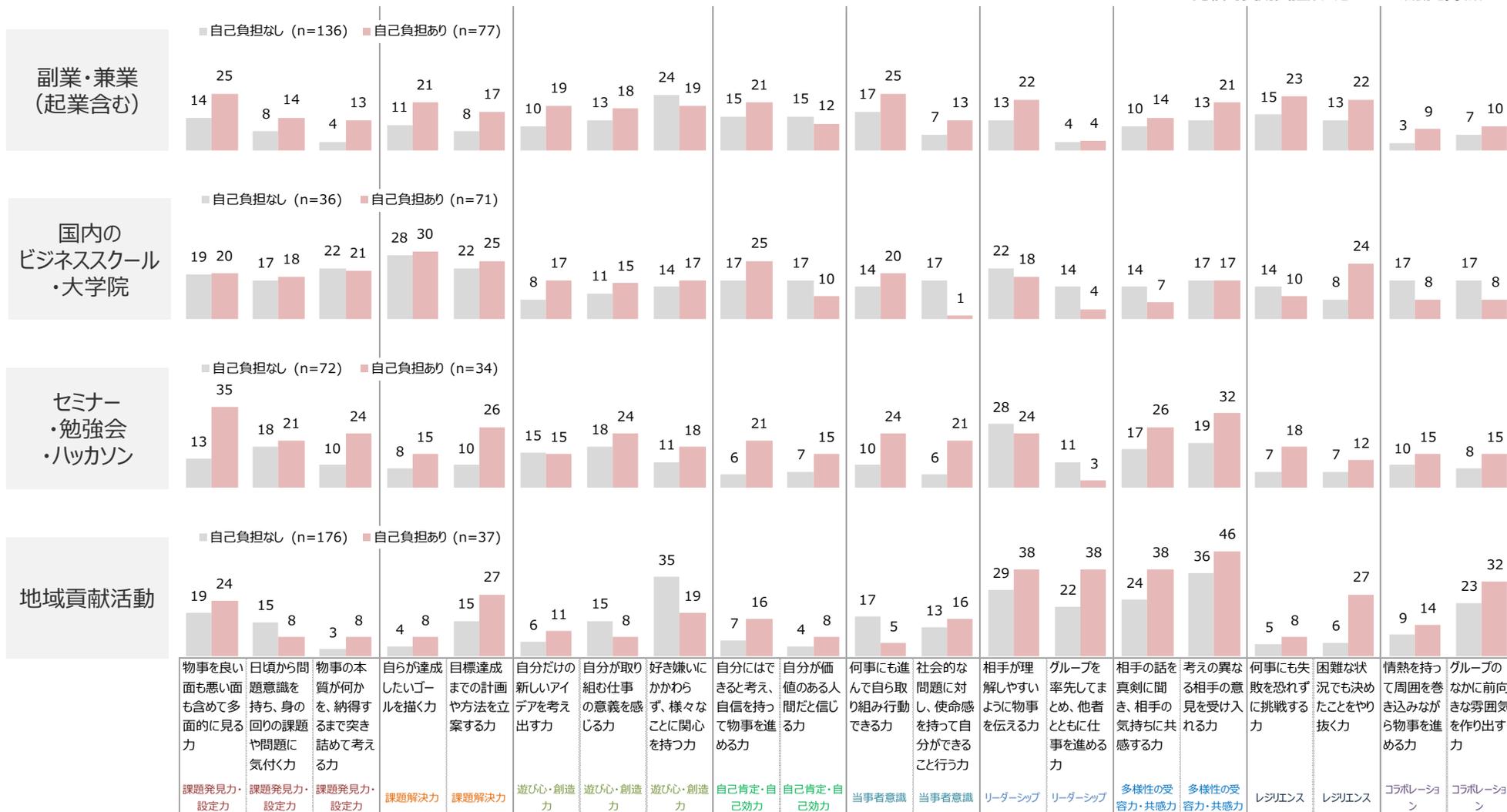


自己負担有無による得られるスキルの差

自己負担の有無による差が大きかったのは「セミナー・勉強会・ハッカソン」。

- 「副業・兼業」「セミナー・勉強会・ハッカソン」「地域貢献活動」で、費用負担の有無による差が大きく見られた。
- 「国内のビジネススクール・大学院」で自己負担者のほうが明確に高いのは、「自分だけの新しいアイデアを考え出す力」「自分にはできると考え、自身をもって物事を進める力」「何事にも進んで自ら取り組み行動できる力」「困難な状況でも決めたことをやり抜く力」と限定的。

※比較的费用負担が大きい4つの活動を掲載。



活動・経験のきっかけ

「会社や上司から言われたため」が大きなきっかけである「新規事業立ち上げ」「ビジネス研修」においても、半数以上が能動的なきっかけを含んでいる。

- 受動的なきっかけが上位に挙がる活動・経験でも、「自分でさらに成長したいと思った」「キャリア・ステップアップに有効であると考えた」など、能動的なきっかけも多く含んでいる。越境活動・経験の機会を与えられることで、成長・スキルアップなどへ視野が広がる可能性がうかがえる。

Q9 事前のアンケートで「経験・活動したことがある」とお答えになったお勤め先での仕事や、普段の仕事以外での経験についてお聞きます。あなたが以下の経験・活動を行ったきっかけは何ですか？

MA

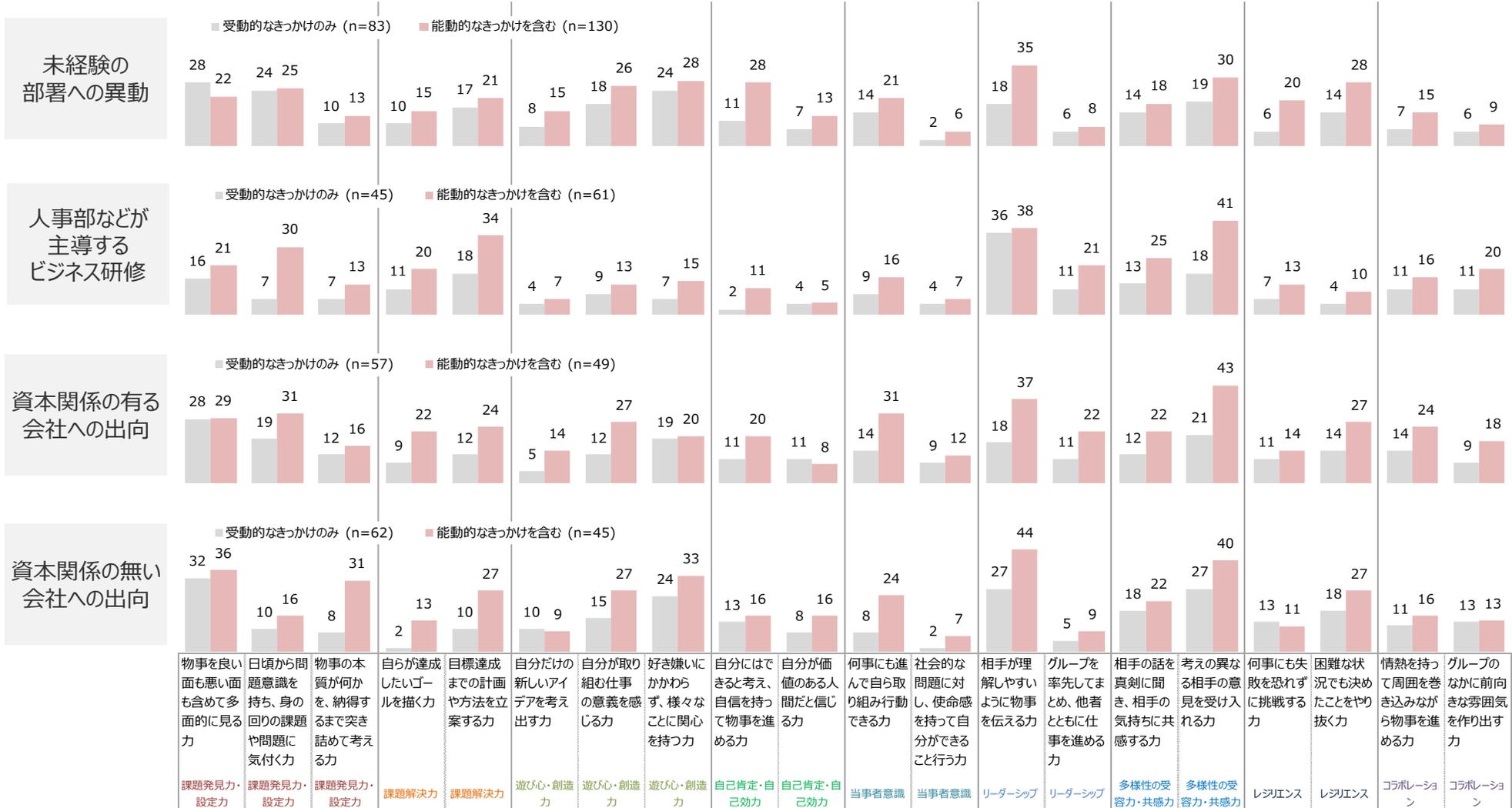
		n=	自分でさらに成長したいと思ったため	自分の知識やスキルを活かしたため	キャリア・ステップアップに有効であると考えたため	自分自身のライフワークや課題感に合致していると思ったため	現状の自分のスキル不足を補えようと思ったため	ビジョンや取り組みに共感したため	同僚などが参加したことを聞いたため	時間があつたため	スキル・経験はあまりないが、役に立てると思ったため	スキル・経験を活かして役に立てると思ったため	なんとなく	その他	会社や上司から参加するように言われたため	活動先の会社・団体などに頼まれたため	断りきれなかったため	能動的なきっかけを含む	受動的なきっかけのみ
			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	△	△	△	○	△
越境活動 タイプ別	海外の新規事業立ち上げ	(65)	18.5	21.5	20.0	4.6	6.2	10.8	1.5	4.6	9.2	23.1	7.7	3.1	47.7	10.8	12.3	75.4	24.6
	国内の新規事業立ち上げ	(106)	31.1	21.7	26.4	7.5	10.4	11.3	1.9	1.9	14.2	17.9	7.5	0.9	40.6	11.3	5.7	75.5	24.5
	海外支部での駐在	(102)	50.0	21.6	47.1	19.6	13.7	9.8	-	1.0	10.8	23.5	6.9	2.0	37.3	11.8	10.8	80.4	19.6
	未経験の部署への移動	(213)	23.9	12.7	20.2	7.5	8.9	3.3	-	0.9	9.4	10.8	8.5	6.1	39.4	9.4	23.5	61.0	39.0
	人事部などが主導するビジネス研修	(106)	24.5	5.7	20.8	6.6	16.0	3.8	2.8	4.7	8.5	8.5	8.5	0.9	52.8	4.7	4.7	57.5	42.5
	資本関係の有る会社への出向	(106)	14.2	8.5	12.3	2.8	4.7	1.9	1.9	0.9	8.5	9.4	6.6	5.7	45.3	17.9	19.8	46.2	53.8
	資本関係の無い会社への出向	(107)	19.6	7.5	16.8	4.7	7.5	1.9	1.9	-	6.5	8.4	0.9	2.8	57.9	17.8	24.3	42.1	57.9
	副業・兼業（起業含む）	(213)	21.6	12.2	9.9	10.3	7.0	3.3	1.9	40.4	4.2	15.0	16.0	17.8	0.5	1.4	2.8	99.1	0.9
	海外のビジネススクール・大学院	(32)	46.9	12.5	31.3	9.4	18.8	6.3	9.4	9.4	-	21.9	9.4	-	15.6	6.3	-	84.4	15.6
	国内のビジネススクール・大学院	(107)	39.3	17.8	37.4	10.3	26.2	10.3	4.7	11.2	8.4	15.0	6.5	1.9	13.1	6.5	0.9	89.7	10.3
	セミナー・勉強会・ハッカソン	(106)	37.7	15.1	31.1	7.5	25.5	4.7	3.8	8.5	8.5	17.0	10.4	1.9	28.3	9.4	6.6	83.0	17.0
	ボランティア活動	(212)	22.2	12.7	6.1	12.7	3.8	11.3	6.1	19.8	18.9	8.5	12.3	6.1	10.8	12.3	11.3	84.0	16.0
	プロボノ活動	(55)	25.5	20.0	14.5	14.5	5.5	9.1	10.9	14.5	12.7	29.1	1.8	1.8	7.3	16.4	5.5	83.6	16.4
地域貢献活動	(213)	9.9	3.8	0.9	5.2	1.9	3.3	2.3	9.4	16.9	5.6	18.3	11.7	2.8	16.0	44.6	61.5	38.5	
留職実施者全体		(78)	88.5	39.7	48.7	37.2	44.9	43.6	7.7	6.4	16.7	25.6	2.6	3.8	19.2	-	2.6	97.4	2.6

能動的な理由の有無による得られるスキルの違い

受動的なきっかけが上位の「部署異動」や「出向」でも、能動的な理由を見出だせるとよりスキル獲得につながりやすくなる。

- 「未経験の部署への移動」は、「相手に理解しやすいように物事を伝える力」「自信を持って物事を進める力」などで、能動的なきっかけの有無による差が大きい。
- 「人事部などが主導するビジネス研修」は、「日ごろから問題意識を持つ」「目標達成までの計画や方法」「相手の気持ちに共感する力」「相手の意見を受け入れる力」で差が大きい。

※「受動的なきっかけのみ」が多かった4つの活動を掲載。

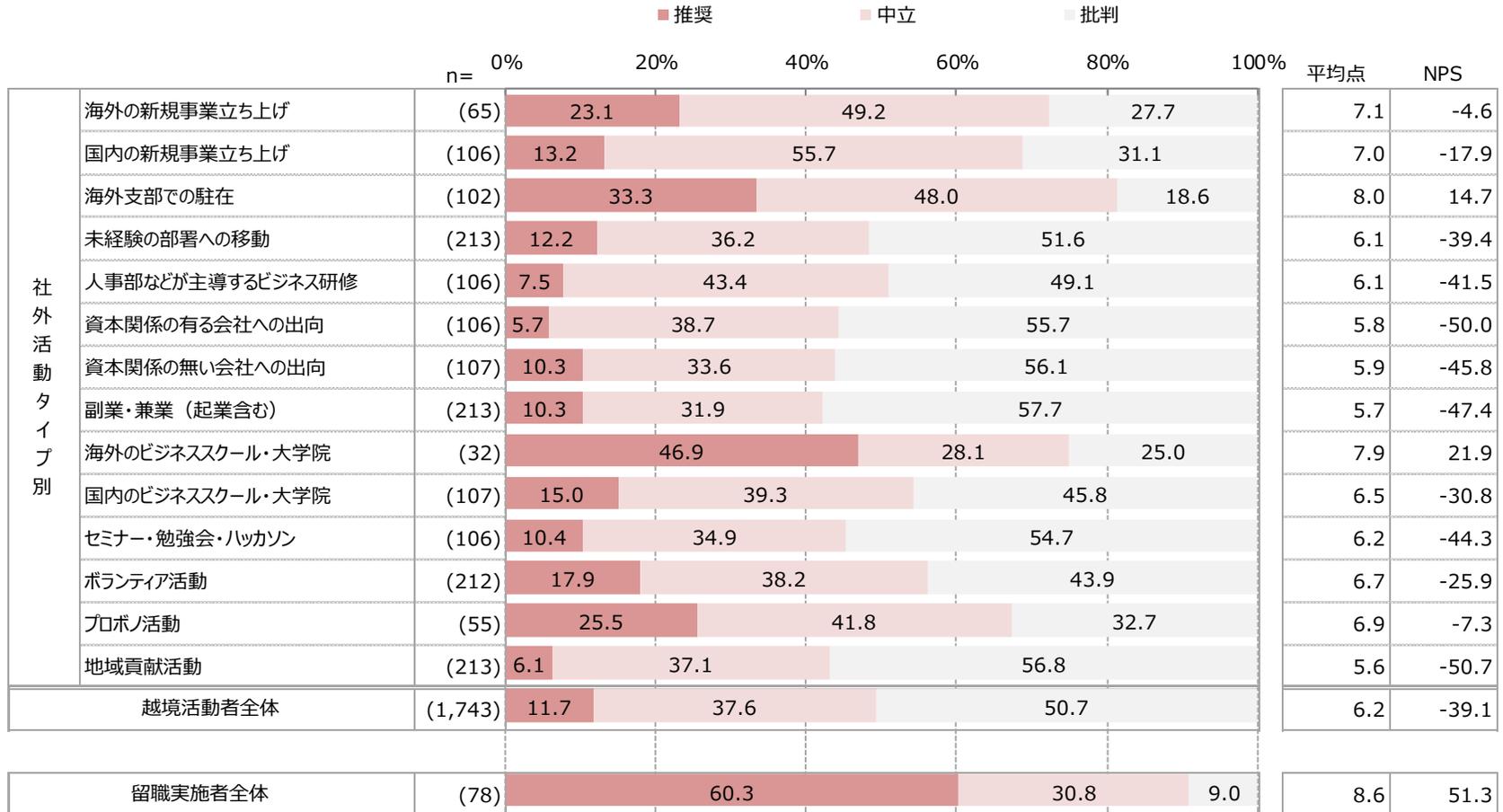


越境活動・経験の推奨度

推奨度合いの上位3位は「海外のビジネススクール・大学院」「海外支部での駐在」「プロボノ活動」。

Q22 あなたは、【自分のキャリア形成で最も役立ったと思う活動の回答を表示】に参加することを、会社の同僚や先輩・後輩にどの程度勧めたいと思いますか。10点満点でお答えください。

SA

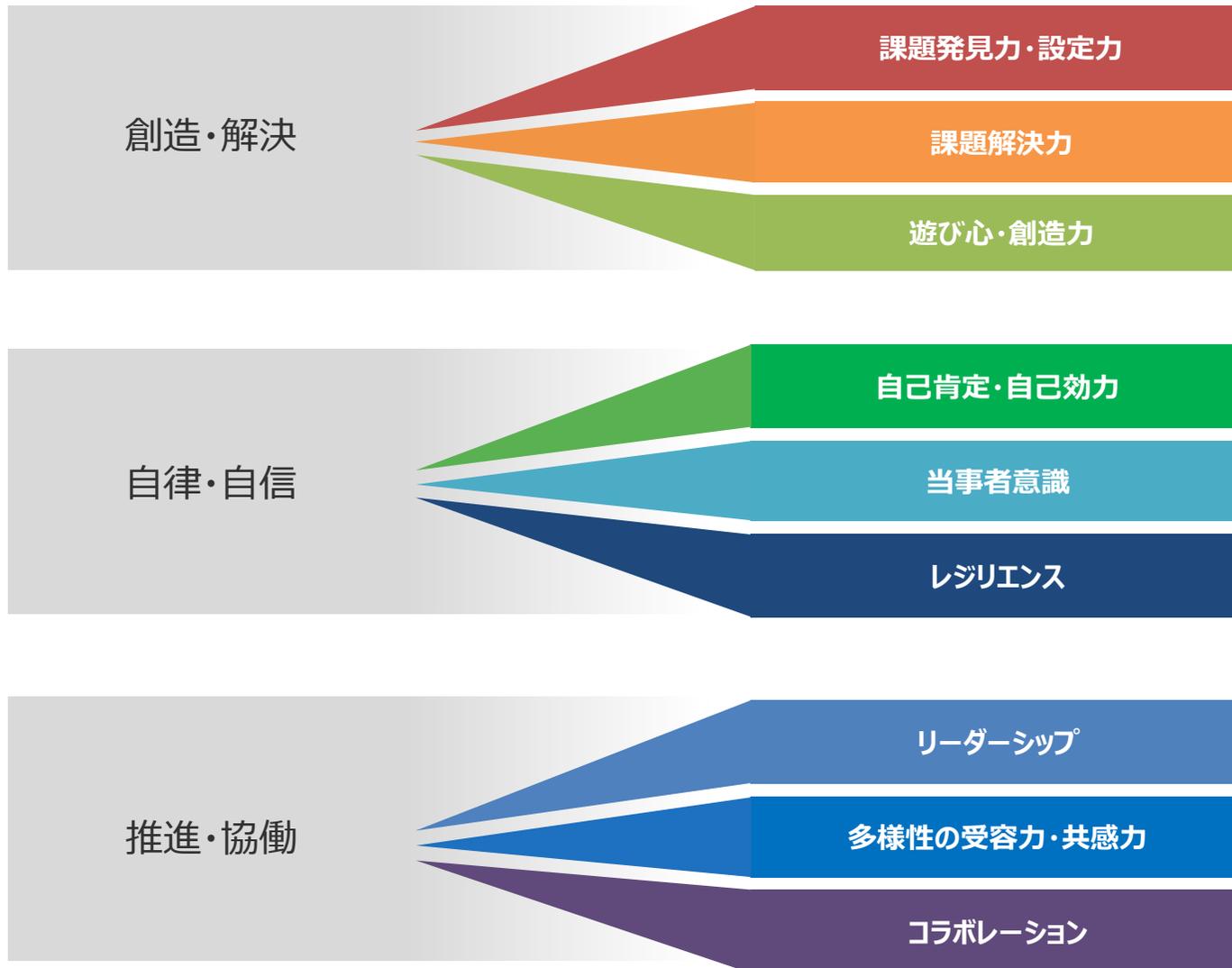


[NPS]推奨-批判

3章

越境活動ごとに得られるスキル特性（NPO法人クロスフィールズによる追加分析）

得られるスキルのカテゴリー分け



15種別の越境活動ごとに得られるスキルの特性 (1/2)

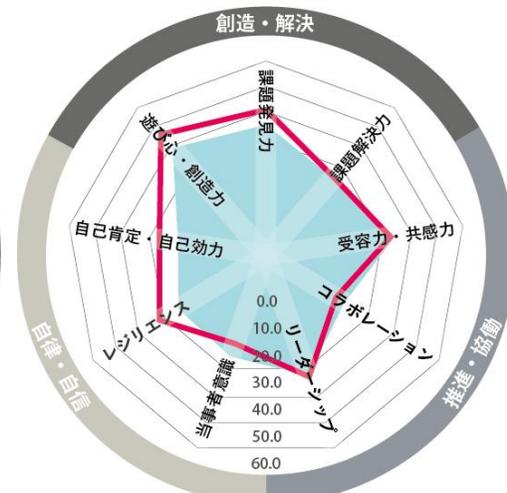
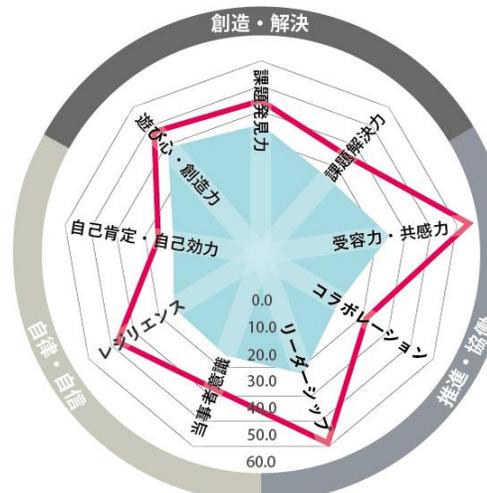
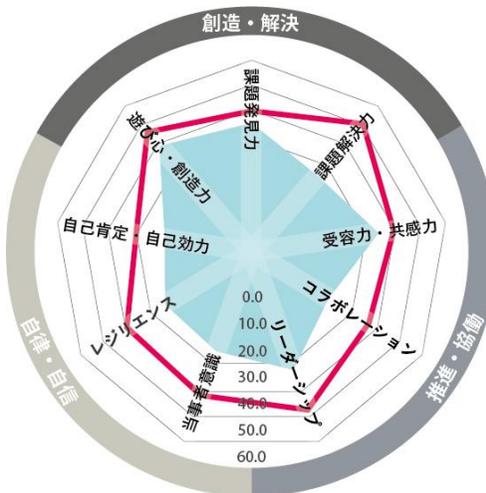
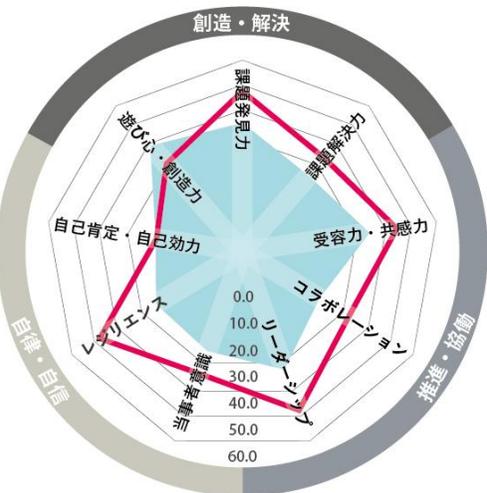
水色の囲み...越境活動経験者全体の平均値
赤色の実線...各越境活動ごとの値

海外の新規事業立ち上げ

国内の新規事業立ち上げ

海外支部での駐在

未経験の部署への異動

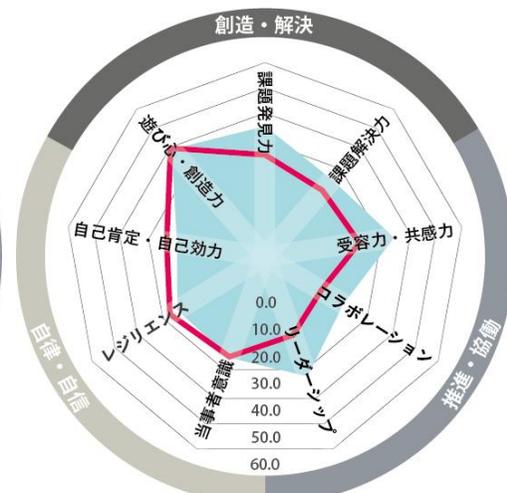
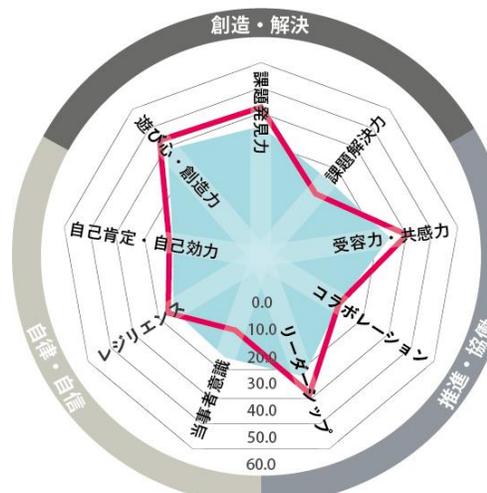
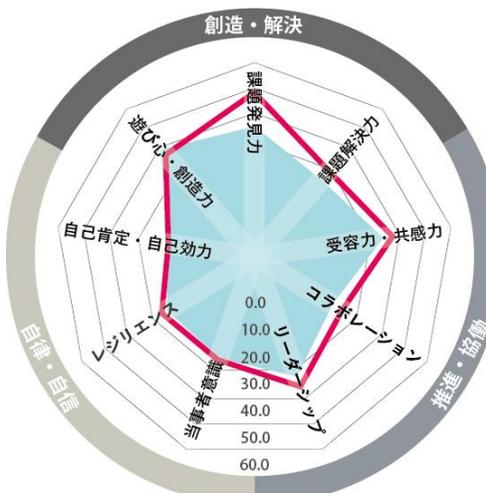
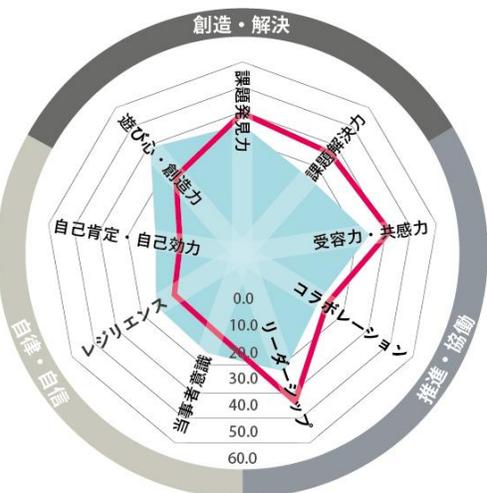


人事部などが主導するビジネス研修

資本関係の有る会社への出向

資本関係の無い会社への出向

副業・兼業



15種別の越境活動ごとに得られるスキルの特性 (2/2)

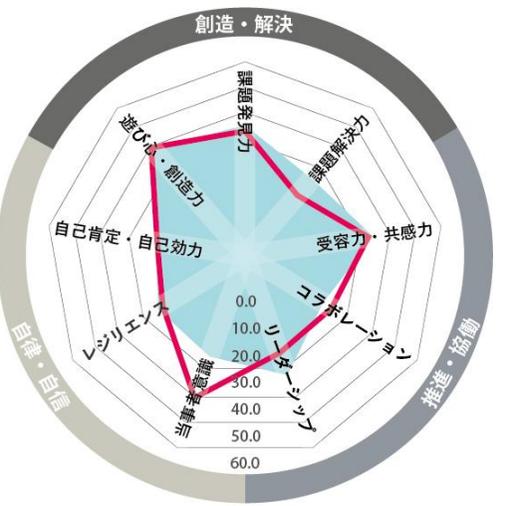
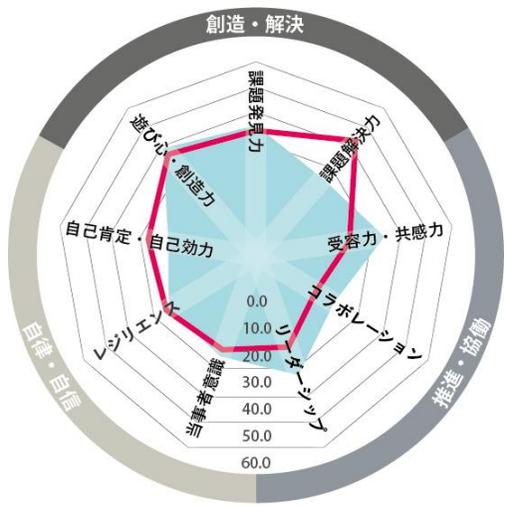
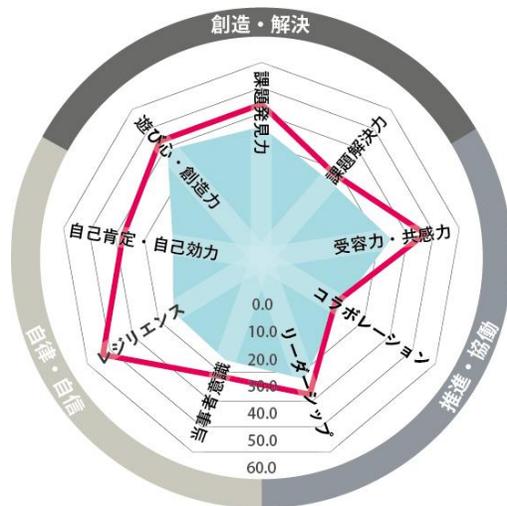
水色の囲み...越境活動経験者全体の平均値
赤色の実線...各越境活動ごとの値

海外のビジネススクール・大学院

国内のビジネススクール・大学院

セミナー・勉強会・ハッカソン

ボランティア活動

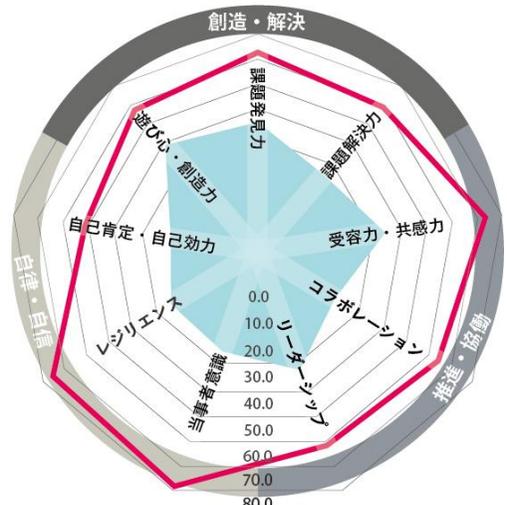
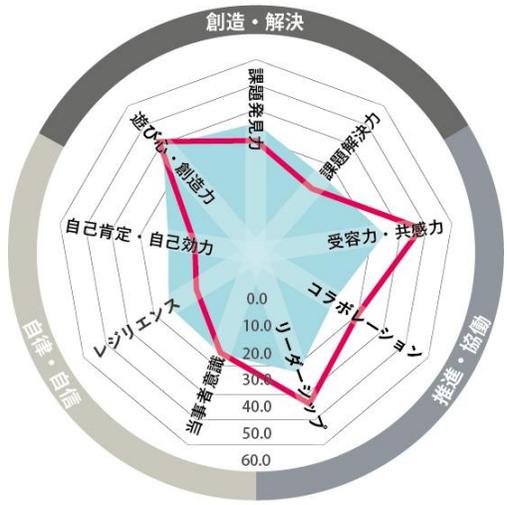
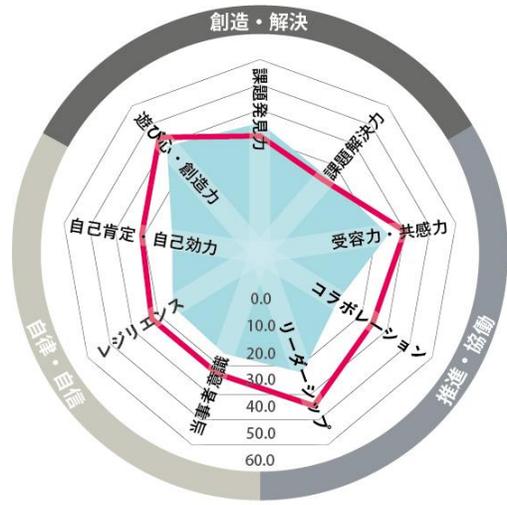


プロボノ活動

地域貢献活動

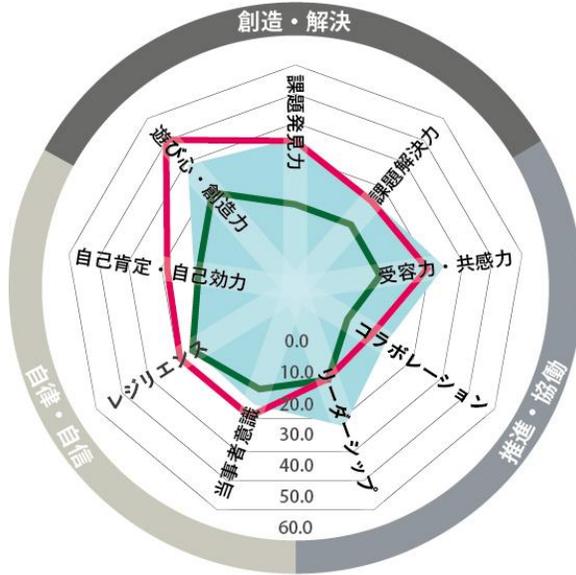
留職プログラム (※ 参考数値)

※ クロスフィールズの留職プログラム経験者はマクロミルのモニターではなく、経験者に依頼してアンケートを回収



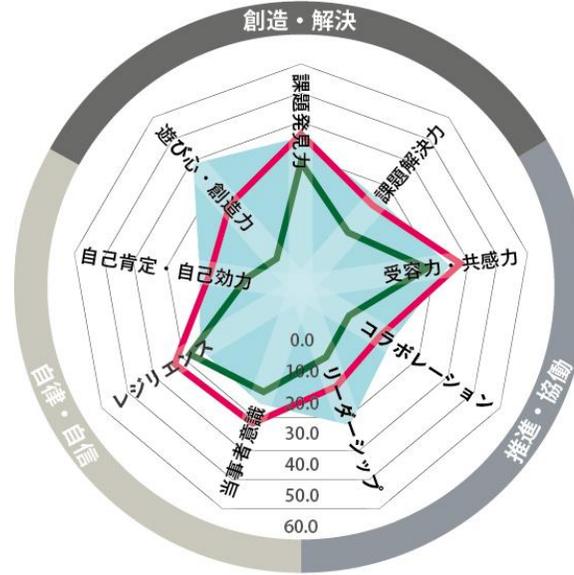
コミット時間・自発性・自己負担の差異によって得られるスキルの違い

副業・兼業

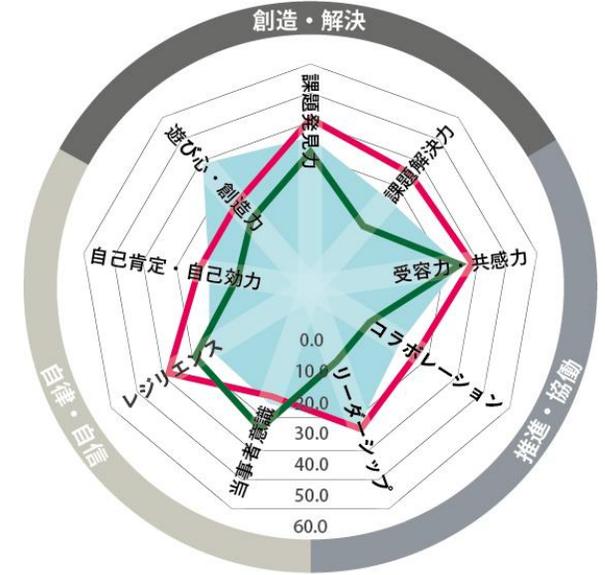


- 越境活動者全体
- 20時間以上の副業・兼業
- 20時間未満の副業・兼業

セミナー・勉強会・ハッカソン



- 越境活動者全体
- セミナー・勉強会・ハッカソン (自発的)
- セミナー・勉強会・ハッカソン (受動的)



- 越境活動者全体
- セミナー・勉強会・ハッカソン (自己負担あり)
- セミナー・勉強会・ハッカソン (自己負担なし)

コミットした時間が長くなれば、副業・兼業で得られるスキルは高まる

自発性がある、または、自己負担があることにより、セミナー・勉強会・ハッカソンの効果は高まる



当調査に関するお問い合わせは、掲載元団体にお問い合わせください。

株式会社マクロミル 広報ユニット (03-6716-0707)

又は、NPO法人クロスフィールズ (03-6417-4804)