

役職定年社員の諦めが意欲に変わる“3ヶ月の越境”とは
アコム株式会社への「越境キャリアドック」
導入インタビューレポートを公開

ご好評につき、2026年4月～6月期の募集を3月19日（木）まで延長決定！

ミドルシニア人材の活躍を支援する「ライフシフトプラットフォーム（LSP）」を運営するニューホライズンコレクティブ合同会社（東京都、代表：山口裕二・野澤友宏、以下：NH）は、ミドルシニア層のキャリア自律を支援するプログラム「越境キャリアドック」を導入いただいた、アコム株式会社の担当者および参加者へのインタビューレポートを公開いたしました。

また、本プログラムへの大きな反響を受け、2026年4月～6月期「越境キャリアドック」の募集期間を3月19日（木）まで延長することを決定いたしました。

『越境キャリアドック』

<https://careerdock.lifeshiftplatform.com/>

■アコム株式会社「越境キャリアドック」導入インタビューレポート サマリー

1. 導入の背景と決め手：役職定年社員のモチベーション維持と「3ヶ月の越境」

アコム株式会社では、B2C 営業の最前線にいるため視野が近視眼的になりがちな点や、役職定年による環境・役割の変化から、ミドルシニア層のモチベーション低下や静かに広がる“諦め”の感情が課題となっていました。出向やレンタル移籍といった1年単位の取り組みは選抜型になりやすく導入ハードルが高い一方、「越境キャリアドック」は3ヶ月完結型でライトに導入でき、行動計画まで落とし込める点が評価されました。その結果、2025年度は段階的に延べ18名の役職定年を迎えた社員が参加しました。

2. 参加者の変化：異業種という“鏡”を通じた自信の回復と新しい自分の発見

参加当初は「社外で通用するのか」「今さらキャリアを考えるのか」と不安を抱えていた参加者でしたが、異業種の参加者との交流を通じて、自社で当たり前に行っていた丁寧な顧客対応や傾聴力が、社外でも高く評価されるポータブルスキルであることに気づきました。会社からの期待ではなく、自分がどうありたいかを起点にキャリアを再定義することで、社内フォーマットに囚われないプレゼンスキルの劇的な向上や、実体験を語るための新NISAの開始、生成AIの業務活用など、具体的な行動変容が生まれました。

3. 担当者の声：「役職定年社員は、再点火できる資産」

同社の担当者は、「役職定年後、半ば諦めかけていた社員が『やってみよう』と口にするようになるなど、諦めが意欲に変わる瞬間を見ました。役職定年社員はコストではなく、再点火できる資産です。越境キャリアドックは、役職定年を“終わり”ではなく、“自ら選び直す始まり”へと変える装置だと確信しました」と語っています。

■【過去の実施報告書より】越境体験による確かな意識変化

参加者アンケートにおいても、93%が「キャリア自律意識の向上」を実感しており、過去の実施全体のデータ（自社調べ）でも86%が他社参加者との交流で「刺激を受けた（かなり刺激になった・刺激を受けたの合計）」と回答しています。さらに、98%が「新たなことに挑戦する意欲が高まった」、93.1%が「学びに対する意識が高まった」と回答するなど、越境体験による確かな手応えが実証されています。

■インタビュー記事はこちら

【1回目】

役職定年を新たなスタートにするためのきっかけづくり

<https://lifeshiftplatform.com/case/xTKaVz5L>

【2回目】

「会社キャリア」から「自分キャリア」～越境で見つけた“第二章”の始まり～

<https://lifeshiftplatform.com/case/Fl-uYrzi>

■【募集延長決定】2026年4月～6月期「越境キャリアドック」について

多くのお問い合わせとご要望にお応えし、2026年4月～6月期の「越境キャリアドック」の募集期間を3月19日（木）まで延長することといたしました。

ミドルシニア世代のキャリア自律を促進する『越境キャリアドック』

越境 キャリアドック



近年、働き方が大きく変化し、ミドルシニア世代（40代～50代）がこれまで培ってきたスキルや経験が通用しにくくなっています。仕事のマンネリ化（職務プラトー）や、昇進ポストの減少（昇進プラトー）に加え、役職定年などによる役割の変化・喪失で存在意義を見失う「役割プラトー」に直面し、モチベーションや生産性が低下する方が増えています。

そこで企業には、ミドルシニア世代のキャリアを充実させるための対策が求められています。その有効な手段として、厚生労働省が推奨する「セルフ・キャリアドック」があります。これは、モチベーションの維持・向上、生産性向上、キャリアの充実度を把握することで、従業員の活力を引き出し、企業の成長へとつなげるものです。

キャリア自律を高めることは、多様性を受け入れる「インクルージョン」や、人生への満足感を表す「ウェルビーイング」とも関連があることがわかってきました。

ニューホライズンコレクティブ合同会社が運営するLSP（ライフシフトプラットフォーム）は、これまで約4年間、大手企業の40代・50代社員や退職者を対象に様々な「学び」のプログラムを提供してきました。

参加者の声や専門家からのアドバイスを基にプログラムを改良し、特にキャリアワークショップは参加者全員から「学びがあった」と評価されています。

LSPの実践知や方法論を活かした「越境キャリアドック」は、社員のキャリア自律を促進するために非常に有効なプログラムです。

■越境キャリアドックの内容

参加準備促進	自己理解	キャリアビジョン策定	今後キャリア [解像度UP・意志決定]	行動計画策定
ガイダンス講座	ワークショップ（前編）	ワークショップ（後編）	キャリア面談①	キャリア面談②
動画 15分×2本	3時間	3時間	原則として1人の受講者に対して同一のカウンセラーが対応	
動画 15分×2本	3時間	3時間	1時間面談	1時間面談
参加に向けた準備	キャリアビジョン言語化	- キャリアビジョン可視化 - 行動ステップ言語化	- 参加者の現状を把握 - 状態に応じた支援	行動計画の作成支援
<ul style="list-style-type: none"> ● 動画視聴 ● キャリア自律解説編 ● キャリアドックガイダンス編 	<ul style="list-style-type: none"> ● ライフラインチャート ● Can_Will_Mustシート 	<ul style="list-style-type: none"> ● 私の未来シート 	<ul style="list-style-type: none"> ● キャリア自律意識変容 ● 会社・社外の役割/出番 (参加者：語り キャリア：傾聴) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 行動計画 ● 先行事例（NH） ● 学び ● 環境変化
			【面談記録】 事実（語り） 仮説（キャリア）	【面談記録】 行動計画 ● アンケート記入
			（組織課題仮説） 実施ご報告	

1.ガイダンス動画

キャリア準備に関する15分程度の動画（2本）を視聴

2.キャリアワークショップ

最大15名のグループで実施。

過去・現在・未来について振り返り、他者との意見交換を通じて新たな気づきを得る（3時間×2回）

3.個別キャリア面談

キャリアコンサルタントとの1時間面談（2回）

自身のキャリアビジョンと言語化された行動計画を策定

4.企業フィードバック（オプション）

参加者から得られたデータを基に組織課題を抽出し、人事部門へ報告

5.フォロープログラム

プログラム終了後も継続的なキャリア相談が可能な外部相談室を提供（別料金）

■対象

40歳以上

■期間

活動期間：3 か月間で上記プログラムを実施

※3月19日（木）まで2026年4月～6月期を募集中

■実施環境

オンライン

■詳細・お申し込み

<https://careerdock.lifeshiftplatform.com/>

ニューホライズンコレクティブ合同会社について

- ・会社名：ニューホライズンコレクティブ合同会社
- ・所在地：New Horizon Collective 合同会社銀座オフィス（東京都港区新橋1丁目7-1 近鉄銀座中央通りビル9F）
- ・代表：山口裕二、野澤友宏
- ・設立：2020年11月12日
- ・ホームページ：<https://newhorizoncollective.com/>
- ・受賞歴：
「日経リスクリングアワード2024」 企業・団体イノベティブ部門 最優秀賞
「HRアワード2025」 プロフェッショナル部門 人材開発・育成部門 入賞
- ・事業概要：株式会社電通が100%出資し、「ライフシフトプラットフォーム（LSP）」を運営しながら、プロフェッショナルパートナーとともに社会に対して新たな価値提供をする会社。