

求職者支援訓練による Web 関連職へのキャリア チェンジと職業的アイデンティティの形成プロセス

寺岡 幸二

(受付：2025 年 9 月 6 日 受理：2025 年 9 月 6 日)

1 問題意識と研究課題

近年問題視されるデジタル人材不足の解決策の一つに、職業訓練（ハロートレーニング）におけるデジタル分野（IT およびデザイン）の重点化がある。職業訓練は、雇用保険（失業保険）を受給できる求職者が主な対象の「公共職業訓練」と、雇用保険を受給できない求職者が主な対象の「求職者支援訓練」の2つに分かれる。

公共職業訓練と比較して若年層および女性比率の高い求職者支援訓練では、デザイン領域のコースが多く開催されている。なかでも「Web デザインコース」は、経済産業省と IPA が策定したデジタルスキル標準における「UX/UI デザイナー」の技能と合致する点が多い。その訓練内容は、Web デザインに限らず、マーケティング、データ解析、UI/UX、プログラミング、動画編集など多様である。

これらの職業訓練を通じたキャリア・チェンジの効果を測る重要な指標に就職率があるが、キャリア形成の側面からは短期的な指標と言わざるを得ない。訓練終了後のデジタル人材としてのキャリア形成を評価するには、中長期的な指標も必要であろう。

職業選択の意思決定とキャリアの有効性について、益田 (2011) は、職業的アイデンティティがキャリア満足度を高めることを明らかにしている^[1]。一方、短期間でのキャリアチェンジの過程で職業的アイデンティティがどのように形成されるかを研究したものは、管見の限り見当たらない。よって本研究では、Web 関連職へとキャリア・チェンジする求職者支援訓練修了者の職業的アイデンティティ形成プロセスを明らかにする。

2 先行研究とリサーチクエスション

2.1 先行研究

アイデンティティの形成過程に関する研究は、社会学の領域において「アイデンティティ・ワーク」という概念のもとでなされてきた。

Lepisto et al. (2015) は、専門職における職業的アイデンティティ・ワークに関する文献レビューの結果、形成プロセスの統合モデルを提示している^[2]。また Ibarra (2005) は、複数の将来像を模索しながら試し評価した上で自己物語へと意味づける、キャリア・チェンジのプロセス論を展開している^[3]。

2.2 リサーチクエスション

先行研究を踏まえ、4つの RQ を設定した。

RQ1：転職決意時、求職者支援訓練修了者はどのような背景から Web 関連職を志していたか？

RQ2：通所時、求職者支援訓練修了者はどのようなアイデンティティ・ワークによって職業的アイデンティティを形成しているのか？

RQ3：就業後数年、求職者支援訓練修了者はどのようなアイデンティティ・ワークによって職業的アイデンティティを形成しているのか？

RQ4：他者との相互作用は、求職者支援訓練修了者にどのような影響を与えるのか？

3 調査方法と分析方法

3.1 調査方法

調査は、非 Web 関連職から求職者支援訓練を通じて Web 関連職へと転職した訓練修了者を対象とした。また

経験年数は就業後 1～3 年以内、年齢は通所時の年齢が 25～35 歳の者を対象とした。調査対象者は、筆者が講師を務める求職者支援訓練施設を通じて募集した。

3.2 分析方法

修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによる分析を行った。分析テーマは、「求職者支援訓練修了者の職業的アイデンティティ形成プロセス」と設定した。分析焦点者は、非 Web 関連職から求職者支援訓練を通じて Web 関連職へと転職した訓練修了者とした。

4 結果と RQ への考察

分析の結果、30 概念、14 カテゴリ、4 カテゴリグループが生成された。カテゴリ間の関連を検討し、仮説モデルを作成した (Fig. 1 求職者支援訓練修了者の職業的アイデンティティ形成プロセスの結果図)。

4.1 RQ1 に関する結果と考察

転職決意時、求職者支援訓練修了者は、前職への見切りから新たな働き方を検討し、Web 関連職を想起していた。つまり背景には、働き方に対する価値観が再定義されたことが示唆された。

4.2 RQ2 に関する結果と考察

通所時のアイデンティティ・ワークでは、求職者支援訓

練における多様なカリキュラムが、職業役割の理解や職種選択を促進することで、職業的アイデンティティが形成されていた。一方、「未経験である」という意識が、職種の絞り込みを困難にしている可能性が示唆された。

4.3 RQ3 に関する結果と考察

RQ3 の就業後数年のアイデンティティ・ワークでは、自己の欲求や過去との接点を発見することが、キャリアの連続性を自覚し、職業的アイデンティティの形成につながることが明らかとなった。また、職業訓練において適合を感じられず選択しなかった職種の領域であっても、自ら選択した職種の領域を拡張するように位置づけることによって、自分らしい職業観を描いていくことも示唆された。

4.4 RQ4 に関する結果と考察

通所時における同期との相互作用は、求職者支援訓練修了者にとって、職業が持つ役割に対する適合や相性の認識をより深める影響を与え、職種の絞り込みへとつながっていた。また就業後は、同僚とのコミュニケーションや、ロールモデルからのレビューとフィードバックが、学習と経験の積み重ねを促進する影響を与えていた。

5 今後の課題

本研究においては、調査対象者が筆者の関係先に限られていた点や、職業的アイデンティティの発達程度によるプ

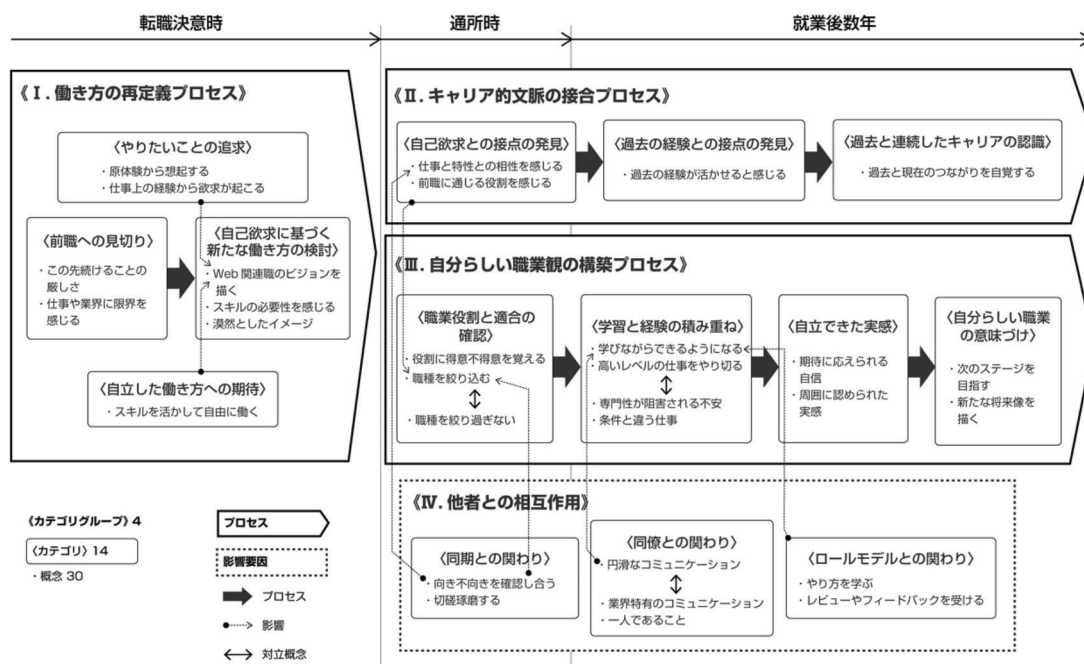


Fig. 1 求職者支援訓練修了者の職業的アイデンティティ形成プロセスの結果図

ロセスの違いまでは検討できていない。また、生成された仮説モデルの量的検証も望まれる。

参考文献

- [1] 益田勉. キャリアの効果性の4類型の検討. 人間科学研究. 2011, 32. pp.31-39.
- [2] Lepisto, D.A. et al. Identity Work within and beyond the Professions. International Handbook of Professional Identities. 2015, pp.203-222.
- [3] Ibarra, H. Identity transitions. INSEAD. 2005.