

# 女性デジタル人材育成プラン（案）

令和4年4月26日

男女共同参画会議

# 目次

第1章 はじめに.....	1
1. コロナ下における女性の就労支援.....	1
2. 女性の経済的自立.....	2
3. デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消.....	2
第2章 本プランの趣旨について.....	3
1. 本プランの位置付け.....	3
2. 本プランのポイント.....	4
第3章 女性デジタル人材育成の具体的な取組について.....	4
1. デジタルスキル習得支援.....	4
2. デジタル分野への就労支援.....	7
3. 全国各地域への横展開に向けた周知・啓発.....	8
第4章 今後の推進体制.....	8

# 第1章 はじめに

## 1. コロナ下における女性の就労支援

長引く新型コロナウイルス感染症は、特に女性の雇用・就業面に多大な影響を及ぼしてきた。2020年4月の感染症拡大の初期に女性の就業者数が大幅に減少し、足元では持ち直しの動きが見られるものの、女性の非正規雇用労働者への大きな影響が今なお継続している。女性が大宗を占めるひとり親世帯も約半数が貧困線以下で生活しているなど、とりわけ厳しい状況にある。

産業別に見ると、非正規雇用労働者の割合が高い「宿泊業、飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」では厳しい状況が続いている一方で、正社員割合が比較的高い「情報通信業」や「医療、福祉」分野は雇用が増加するという、いわゆるK字型の回復になっている。なお、求人で見ても、飲食関係の求人はコロナ前には戻っていない一方で、IT関係や介護などは高い求人倍率となっている。

このように、デジタル分野はコロナ下において需要が多くなっている成長分野の一つであると言える。コロナ下におけるテレワークの普及や、ビジネスモデルのオンライン化等の動きのなかで、ITベンダー等のデジタル企業の果たす役割は重要になっている。これにより、情報通信業では、生産・売上高も伸びており、3割超の企業において労働者も増加しており、人手不足感も強い。さらに、昨今のDXの流れにより、情報通信業の企業のみならず、その他の業種の企業においても、情報システムやデータ分析を内製化する動きが進んでおり、デジタル人材への需要が高まっている。

こうした中で、他分野からデジタル分野への業種転換、また職種転換による労働移動に強い期待が寄せられている。デジタル分野への労働移動を行う上で欠かせないのが、専門スキルの習得である。雇用が減少している産業は、サービス、販売従事者が中心となっているが、デジタル分野の従業者には、一定程度のデジタルリテラシーや専門スキルが期待される。スキル習得には、大学等の教育機関や民間教育サービス等を活用することが考えられるが、育児や介護などの事情を抱えた女性にとっては、時間的に、また経済的に、これらの手段によるスキル向上が容易とは言いがたい。

デジタル分野における就労は、サービス、販売等の分野と比べると、テレワークなど柔軟な働き方が実現しやすいという性質もある。このため、新たな就業獲得に向けたデジタルスキル向上の支援に加えて、自らの希望に応じたデジタル就労ができる環境を整備する必要がある。特に、一人一人が抱える個別の事情に配慮した柔軟な働き方の在り方を検討することが不可欠である。

さらに、ICTを利用し、時間や場所を効果的に活用することのできるテレワークは、時短勤務やフレックス勤務などともなじみやすく、育児や介護等のライフステージや生活スタイルに応じた柔軟な働き方を可能とすることから、女性の就労機会の創出にもつながるものであり、その普及推進を図ることが重要である。

## 2. 女性の経済的自立

女性がコロナ下で強い影響を受けた背景には、コロナが拡大する以前からの問題として、女性は男性に比べて非正規雇用労働者の割合が高いこと、男女間の賃金格差が正規雇用、非正規雇用労働者同士で比較しても存在し、同じ職業で経験年数が同じであっても差があること、固定的な性別役割意識を背景に、家事・育児・介護を女性が多く担い、働く場合には家計の補助と位置付けられていたことなどの構造的な問題が存在している。

このような構造的な問題に対しては、賃金格差の是正に向けた取組や同一労働・同一賃金の徹底など、各企業内での格差を解消していくとともに、女性が多くを占める看護、介護、保育などのエッセンシャルワーカーの公的価格の見直しのような、職種・業種間の格差を解消していくことが必要である。こうした観点から、将来の我が国を支える重要産業であるデジタル業界への女性の労働移動を支援することも有効と考えられる。さらに、近年、若い女性が地方から大都市へと出て行く傾向が強まっており、少子化・人口減少が一層進む要因の一つとなっている。現時点では、IT技術者の半数以上が東京圏に集中しているが、本来デジタル分野は就労場所の制約が少なく地域において働きやすいという特徴があり、日本各地におけるDXを促進するとともに、地域で女性が男性とともにのびのびと力を発揮できるよう、女性デジタル人材を育成する必要がある。

また、人生100年時代を迎え、日本の女性の半分以上は90歳まで生きる。離婚件数は結婚件数の約3分の1であり、もはや「永久就職」は過去のものとなった。このような中、女性が長い人生を経済的困窮に陥ることなく生活できる力をつけることは喫緊の課題であり、中高年の女性にとっても、新たなスキルを身に付ける機会は重要である。

## 3. デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消

我が国の将来を見据えた際、目指すべき将来像としての「Society 5.0」を実現するために、人工知能（AI）やデータ活用は必要不可欠となっている。これらの技術を活用することができるデジタル人材は、現在、世界中で取り合いの状況である。米国や中国がデジタル人材の育成・確保に向けて官民ともに積極的な活動を進めており、欧州やインド、シンガポール等の諸外国もそれに続いている。

目指すべきデジタル社会を実現するためには、それを支えるデジタル人材が十分に供給されることが不可欠である。ユーザーに目を向けたサービスの再構築を行う上でも、自治体や企業におけるデジタル人材の重要性が更に高まっていると言える。

しかし、日本においては、十分なデジタル人材が供給されている状況とは言いがたい。スイスのシンクタンクである国際経営開発研究所（IMD）がまとめた「世界デジタル競争力ランキング2021」によれば、日本のデジタル競争力は、世界64カ国中28位となっている。中でも、デジタル人材に係る項目の順位が低い状態である。同ランキングの詳細を見ると、「学位をもった女性」の項目においては、日本は世界6位と高い順位に位置している一方で、「女性研究者」の項目は55位と非常に低位である。これは、我が国ではデジタル分野において高いポテンシャルを有する女性が多くいるのにも関わらず、社会で十分に活躍できていない状況を示しているのではないかと考えられる。

我が国の労働力人口 6,860 万人のうち、その 45%にあたる 3,057 万人が女性である<sup>1</sup>。しかし、IT 技術者における女性の割合は、わずか 19%に留まっている<sup>2</sup>。また、求職者支援訓練における女性の受講状況を見ると、全体の約 7 割を女性が活用しているのに対し、IT コースは約 36%となっており、女性の利用率が低くなっている。

こうした状況の中で、デジタル分野におけるジェンダーギャップを解消していくことは、現在我が国が直面しているデジタル人材不足を解決する上での大きな策の一つとなる可能性がある。すなわち、女性デジタル人材を育成することは、我が国の国際競争力を高め、生産性を向上させる上で、非常に重要なものとなっていると言える。

## 第 2 章 本プランの趣旨について

### 1. 本プランの位置付け

我が国のデジタル人材育成については、デジタル田園都市国家構想実現会議において、全ての労働人口がデジタルリテラシーを獲得出来るようにするとともに、地域が抱える課題のデジタル実装による解決を牽引するデジタル推進人材の育成を図ることが重要との考えのもとに、具体的施策の検討が進んでいるところである。

この取組の中には、当然に女性も対象として含まれており、全てのビジネスパーソンを対象としたデジタルリテラシー教育の普及等の活動については、政府全体のデジタル人材の育成・確保の取組の中において一体的に進めていくものとする。

また、特に地域社会や企業のDXを牽引するデジタル推進人材については、高等教育や職業訓練等の各種施策を通じて今後5年間で230万人を育成・確保することとされている。デジタル推進人材の具体的な人材像や求められるスキルのレベルについては現在整理中の段階であるものの、基本的には各種組織においてデジタル関係の取組を牽引するような高レベルなスキルを身に付けた専門人材である。これらの専門人材については、大学や高専における教育活動や職業訓練に加え、企業内において専門職向けに提供される研修等により育成・確保され、地域への還流が図られることで、地域が抱える課題の解決を牽引していくことが期待されている。デジタル推進人材の育成・確保については、性別の分け隔てなくすべての人材が自分の力を発揮できるよう、ジェンダーギャップの解消が重要であるとの認識に立って、その取組を進めていくこととする。

一方、コロナ下で厳しい状況にある女性の就業獲得や所得向上に向けては、こうした全体向けの支援策の一環としてデジタル人材育成に取り組むことのみならず、特に女性を念頭ににおいた取組についても積極的に実施していくことが期待されている。

このため、国として現下の状況を踏まえ、就労に直結するデジタルスキルを身につけた女性デジタル人材育成の加速化を目的に、この「女性デジタル人材育成プラン」を策定する。

---

<sup>1</sup> 総務省「労働力調査（基本集計）」2021年より。

<sup>2</sup> 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より。「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」の3職種を足し合わせると、労働者数（一般労働者数と短時間労働者数の合計）が、約100.0万人に対し、女性は約18.8万人である。

今後、本プランに基づき、我が国の各地域において、女性デジタル人材の育成が大いに進むよう、その実現に向けたスキル向上促進から就職支援に至るまでの幅広い取組を強力に推進・展開していく。

なお、女性の経済的自立を目指す観点からは、雇用につながった後、専門性を高め、所得を引き上げていけるよう、更にスキルアップを続けることが重要であり、その観点からは、上記のデジタル推進人材の育成・確保と本プランは地続きの関係にある。

また、大学等への進学の際に理系を選択する女性が男性と比べて少ないなど、デジタル分野のジェンダーギャップは、教育段階から始まっていると考えられる。こうした教育におけるジェンダー不平等の解消のための取組や、初等中等教育段階でのプログラミング教育なども、本プランと並行して進めていく。

## 2. 本プランのポイント

本プランは、コロナ下において厳しい状況にある女性の就業に資することを目的として、デジタルスキル向上とデジタル分野への就労支援の両面の具体策を盛り込んだ総合的な対策とする。

前述のとおり、現在のデジタル分野における男女比には大きな偏りがあると考えられることから、基礎的なデジタルリテラシー獲得の支援など、デジタル分野への間口を広く取り、まずは女性の参入を促すことが適当である。

また、デジタルスキルを身に付けた女性を着実に就労に結び付けるために、例えば育児・介護等で就労に時間的・場所的制約があり、フルタイムの仕事が出来ない女性も、テレワークなど柔軟な働き方を通じて、デジタル就労ができる環境を整備する。

さらに、女性デジタル人材のすそ野を広げていくためには、地域において官民が連携して取組を進めることが不可欠である。そこで、自治体や企業等に対して周知・啓発を強力に行うことで、全国各地域へ官民連携の取組を横展開していく。

## 第3章 女性デジタル人材育成の具体的な取組について

女性デジタル人材の育成のため、「デジタルスキル習得支援」及び「デジタル分野への就労支援」の両面から、国、自治体、企業等が連携して、取組を強力に進めていく。

また、取組にあたっては、全国各地域への横展開に向けた周知・啓発を強力に実施することで、自治体や企業など、多様な主体による積極的な取組を促進する。

### 1. デジタルスキル習得支援

デジタル分野への就業転換を進めるためには、デジタル技術を使いこなすための「読み書き」能力としてのデジタルリテラシーや、DXを推進していくために必要な専門能力を獲得していくことが期待される<sup>3</sup>。そのため、デジタルスキル習得に必要な学びの機会や助成制度を通じて、スキル習得の支援を行っていく必要がある。

その際、身に付けたデジタルスキルを証明し、また社会的にその能力を示す手段として、

---

<sup>3</sup> DX推進のため全ての働き手に求められるリテラシーを定めた「DXリテラシー標準」（2022年3月公表）も参考となる。

デジタル関係の資格取得<sup>4</sup>を促していくことも重要である。例えば、公的職業訓練の中で、こうした資格取得を目指す訓練コースの設定を促進することで、新たな就労につなげていくことや、雇用継続時の待遇改善等にもつながることが期待される。

具体的には、「デジタル人材育成プラットフォーム」において、オンラインを含めた産学官のデジタルスキル教育コンテンツを提供する。その際、ポータルサイトにおいて、新たな就業につなげていくという観点から習得することが望ましいスキルの習得につながる講座や、育児や介護を抱える女性等にとって受講しやすい工夫が施された講座等、女性が活用しやすい講座を抽出するとともに、主要な支援策を分かりやすく一覧化することで、求職者等が必要な情報にアクセスしやすくなるようにする。また、疑似経験的にDXを学べるケーススタディプログラムや、地域の中小企業においてデジタル人材が課題解決に取り組む現場研修プログラムを提供する。

公的職業訓練において、上記デジタルスキル教育コンテンツとも連携しつつ、IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せや、地域の訓練ニーズを反映する協議会の活用により、デジタル分野のコース設定を促進する。また、育児等で時間的制約のある女性も受けやすいよう、eラーニングコースの拡充や託児サービス付きの訓練コース等を実施する。

労働者等が、主体的に教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付において、民間提案等を踏まえ、デジタル分野の指定講座の充実に取り組む。

ひとり親家庭の親が、教育訓練給付の対象講座等を受講し、修了した場合には、その経費の一部を補助する自立支援教育訓練給付金を支給する。また、看護師、保育士等のほか、IT関係の資格など民間資格も含めて就職に有利となる資格を取得するために、養成機関在学中の生活費の負担を軽減する高等職業訓練促進給付金を支給する。

事業主等が雇用する労働者に対し職業訓練等を実施した場合に、その経費の一部等を助成する人材開発支援助成金において、民間提案も踏まえたデジタル人材育成の強化を図り、事業主等によるデジタル人材育成の取組を支援していく。加えて、キャリアアップ助成金において、特定の訓練を修了した非正規雇用労働者を正社員化した事業主に対し、助成額を増額する。

データサイエンスに係るオンライン講座や、統計リテラシー向上セミナー等の提供を通じて、統計データを利活用するための学びの機会も提供していく。

地域の大学や高等専門学校等において、自治体や地域の企業と協働しながら、女性向けを含むデジタルリテラシー向上のために実施する実践的なプログラムを支援することで、地域が求めるデジタル人材を養成・確保する。

中高年の女性を含め、デジタル活用に不安のある方々に向けて、オンラインによる行政手続等のスマートフォンの利用方法などデジタル活用に関する助言・相談等の対応支援を行う講習会を引き続き実施するとともに、携帯電話ショップ等がない市町村を念頭に講師派遣を実施する。

---

<sup>4</sup> 現在、デジタル関係の資格としては、国家試験として独立行政法人情報処理推進機構が提供する情報処理技術者試験等と、デジタル企業等が提供する民間試験が存在している。例えば、リテラシーレベルとしてよく知られているのは、国家試験である情報処理技術者試験のうちITパスポート試験である。ITパスポート試験は、2009年に創設されて以来、年間20万人が応募し、約10万人が合格している全ての社会人向けのデジタルリテラシー試験である。合格者には女性も多く、直近では合格者の3人に1人が女性となっている。

誰一人取り残されないデジタル化に向け、各府省庁が連携し、「デジタル推進委員」の体制を早急に整備する。

都市部と比べてテレワークの普及が遅れている地域において、テレワークマネージャーの派遣等を通じて自治体との連携を強化し、ICTツールの積極的活用を推進できるデジタル人材を育成・確保することで、地域におけるテレワークの普及を推進する。

個別産業分野におけるデジタル人材育成も行う。例えば農林水産業分野においては、農業大学校や農業高校等におけるスマート農林水産業に関する教育の充実に向けた取組を行うとともに、デジタルスキルの習得を含めた女性農業者のグループ活動等の支援を実施していく。

これらの取組と並行して、国家公務員・地方公務員の学び直しの取組も進めていく。具体的には、政府デジタル人材の育成及び一般職員のデジタルリテラシー向上に資するため、各府省庁等の職員を対象に研修を実施するとともに、データ分析に必要な能力を高めるため、統計の作成、分析・利用に必要な理論や手法の習得を目的とした研修も実施する。

#### <関連施策>

- ①地域女性活躍推進交付金（内閣府）
- ②地方創生カレッジ事業（内閣府）
- ③地域経済分析システム（RESAS）による地方版総合戦略支援事業（内閣府）
- ④情報システム統一研修（デジタル庁）
- ⑤デジタル活用支援推進事業（総務省）
- ⑥国家公務員・地方公務員における統計人材の育成（総務省）
- ⑦データサイエンス・オンライン講座（総務省）
- ⑧統計リテラシー向上セミナー（民間企業対象）（総務省）
- ⑨テレワーク普及展開推進事業（総務省）
- ⑩情報管理実務者研修（法務省）
- ⑪矯正施設における就労支援等（法務省）
- ⑫大学による地方創生人材教育プログラム構築事業（文部科学省）
- ⑬DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業（内数）（文部科学省）
- ⑭専修学校による地域産業中核的人材養成事業（内数）（文部科学省）
- ⑮数理・データサイエンス・AI教育の全国展開の推進（国立大学法人運営費交付金の内数）（文部科学省）
- ⑯デジタルと掛けるダブルメジャー大学院教育構築事業（文部科学省）
- ⑰Society5.0に対応した高度技術人材育成事業（文部科学省）
- ⑱高専発！「Society5.0型未来技術人財」育成事業（「独立行政法人国立高等専門学校機構運営費交付金」の内数）（文部科学省）
- ⑲デジタルと専門分野の掛け合わせによる産業DXをけん引する高度専門人材育成事業（文部科学省）
- ⑳保健医療分野におけるAI研究開発加速に向けた人材養成産学協働プロジェクト（文部科学省）
- ㉑公的職業訓練におけるIT分野の訓練コースの設定促進（厚生労働省）
- ㉒教育訓練給付（厚生労働省）
- ㉓自立支援教育訓練給付金（厚生労働省）
- ㉔高等職業訓練促進給付金（厚生労働省）
- ㉕人材開発支援助成金によるデジタル人材育成（厚生労働省）
- ㉖キャリアアップ助成金（正社員化コース）（厚生労働省）
- ㉗退職予定自衛官向けのデジタル分野における資格取得のための職業訓練（防衛省）



- ⑳水産防疫対策事業（農林水産省）
- ㉑女性が変える未来の農業推進事業（農林水産省）
- ㉒女性の就農環境改善緊急対策事業（農林水産省）
- ㉓「緑の人づくり」総合支援対策（農林水産省）
- ㉔スマート農林水産業の人材育成（農林水産省）
- ㉕リスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座認定制度）（経済産業省）
- ㉖地域デジタル人材育成・確保推進事業（経済産業省）
- ㉗地域企業のIoT活用人材等の育成（つながる工場テストベッド事業）（経済産業省）
- ㉘地域脱炭素実現に向けた再エネの最大限導入のための計画づくり支援事業のうち、（3）①地域人材に対する研修・コンサルティングやネットワーク構築を通じた活動支援（環境省）

## 2. デジタル分野への就労支援

上記のような政策を通じて、デジタルスキルを身につけた女性を、新たな就労や就労継続における待遇改善に導くことも重要である。

育児・介護等により就労に時間的制約のある女性が、デジタルスキルを身につけたとしても、フルタイム勤務を求められる職場では継続的に働くことが難しく、就労につながらないということが考えられる。

デジタル分野における就労は、場所的・時間的制約に左右されづらく、テレワークなど柔軟な働き方が実現しやすいという特徴がある。特に、一人一人が抱える個別の事情により、すぐに就労することが難しい場合に、希望する就労が実現するまでの間、テレワークを活用しながらOJTでスキルを身に付けられる就労の場を提供するなど、女性デジタル人材を着実に就労に結び付ける取組が期待される。

具体的には、地方公共団体が、男女共同参画センター・経済団体・大学等と連携して行う、女性のデジタルスキル取得・向上のための学び直し・教育訓練や当該スキルを生かした就労支援等の地域の実情に応じた取組を後押しする。その際、ホームページや自治体との会議の場を活用し、地方創生推進交付金など他に活用可能な交付金等の紹介にも努める。

公的職業訓練について、訓練期間中のキャリアコンサルティングや訓練修了後の就職に向けた職業紹介など就職支援サービスを提供する。職業訓練の実施に際しては、着実に就労につなげるため、カリキュラムに座学のみならずOJTを取り入れ、企業実習と組み合わせた訓練も推進する。

時短勤務やフレックス勤務などともなじみやすく育児や介護等のライフステージや生活スタイルに応じた柔軟な働き方を可能とし、女性の就労機会の創出にもつながるテレワークに関し、全国各地域、事業規模によらず、幅広い業種で定着・促進されるよう、関係府省や自治体が連携して、全国的な導入支援体制の整備や、中小企業等に対する専門家による無料相談等の実施により、その導入を推進する。

個別産業においても、デジタル化を進めるとともに、就労機会を増加させていく。例えば、農林水産業分野においては、デジタルスキルを習得した者を含め女性農業者が働きやすい環境の整備等に加えて、スマート農林水産業の人材育成等を通じ、実際の現場での研修も取り入れながら、着実に就労へつなげていく。また、観光産業においても、地域の観光産業をリードする人材の育成・強化を行うとともに、都市部のデジタル人材を活用したテレワークによる副業・兼業等、新たな雇用体系を取り入れた人材の確保・活用を促進し

ていく。

これらの施策と並行して、公務員採用においてもデジタル区分を設け、デジタル分野のスキルを身に付けた者による就業を支援していく。

#### <関連施策>

- ①地域女性活躍推進交付金（内閣府）【再掲】
- ②公的職業訓練におけるIT分野の訓練コースの設定促進（厚生労働省）【再掲】
- ③テレワーク普及展開推進事業（総務省）【再掲】
- ④矯正施設における就労支援等（法務省）【再掲】
- ⑤スマート農林水産業の人材育成（農林水産省）【再掲】
- ⑥女性が変わる未来の農業推進事業（農林水産省）【再掲】
- ⑦女性の就農環境改善緊急対策事業（農林水産省）【再掲】
- ⑧観光産業における人材確保・育成事業（観光庁）
- ⑨人材確保対策の推進（人事院）
- ⑩国家公務員採用試験における「デジタル区分」の新設等（人事院）

### 3. 全国各地域への横展開に向けた周知・啓発

女性デジタル人材育成の取組を加速化させるためには、全国各地域への横展開に向けた周知・啓発を強力に実施することで、自治体や企業など、多様な主体による積極的な取組を促進する必要がある。

取組の横展開に当たっては、前述のデジタル田園都市国家構想実現会議における全体向けのデジタル人材の育成・確保の取組とも連携して周知・啓発を進めていくこととし、全体向けの広報の取組と組み合わせ、女性デジタル人材育成に関する広報を行っていく。

具体的には、女性デジタル人材育成に関する取組の全体像、優良事例やその背景の考え方の周知・啓発を強力に行い、全国各地域への横展開を図る。その際、「女性はITが苦手」といった思い込みの払拭のため、身近に感じることでできる事例の紹介や、就労場所の制約が少なく柔軟な働き方がしやすいといったデジタル就労の特徴を発信する。

例えば、自治体や企業等の優良事例を本プランの別冊にあたる事例集として取りまとめ、デジタル人材育成に取り組もうとする自治体や企業等が、事例を参考に、女性デジタル人材育成に積極的に取り組むことができるようにする。事例集については、「デジタル人材育成プラットフォーム」のポータルサイト等に掲載して、不断の見直しを行っていく。

## 第4章 今後の推進体制

女性デジタル人材育成に関しては、本プランに基づき、デジタル田園都市国家構想実現会議における全体のデジタル人材育成の取組と連携しながら、官民連携で3年間集中して推進するものとする。

政府としては、全体のデジタル人材育成において、ジェンダーギャップの解消が重要であるとの認識に立って、取組を進めるとともに、本プランの第3章に記載された女性デジタル人材育成に向けた各種具体策を着実に実行していく。

本プラン策定の3年後を目途に、各種統計を用いてデジタル人材における男女割合をマ

クロの視点から点検するとともに、本プランで掲げるデジタル人材の育成に関する「デジタルスキル習得支援」及び「デジタル分野への就労支援」における主要な取組（職業訓練、高等教育等の主要施策や、デジタル人材育成プラットフォームが提供する現場研修等のプログラム等）について、男女割合や人数を実績として把握した上で、プラン全体の施策の在り方について必要な見直しを行う。

また、自治体においても、地域の実情に応じた女性デジタル人材育成の取組について、男女共同参画センター・経済団体・大学等とも連携しながら進めていくことが期待される。

政府としては、第3章に記載された公的職業訓練や交付金をはじめ、各種施策を通じて取組を後押しするとともに、全体のデジタル人材育成の取組と連携しつつ、女性デジタル人材育成に関する事例集等を通じて各自治体への周知・啓発を進める。これらを通じて、新たに取組を開始する自治体や、長期的に取組を実施する自治体と連携・協力し、女性デジタル人材育成を推進する。

同時に、女性デジタル人材を雇用・育成する企業等が増えていくことが極めて重要である。政府としては、第3章に記載された人材開発支援助成金をはじめ各種施策を通じて企業等の人材育成の取組を後押しするとともに、全体のデジタル人材育成の取組と連携しつつ、特に雇用の受け皿となる地域企業をはじめ、幅広い企業等に対し、女性デジタル人材育成に関する事例集等を通じて周知・啓発を強力に進める。