

女性デジタル人材育成プラン に関するご説明資料



- 01** 株式会社MAIAのご紹介
- 02** 全国のでじたる女子プロジェクト事例
- 03** 女性デジタル人材を育成する意義とキャリア形成のメリット
- 04** この3年間でのデジタル環境の変化と新たな課題
- 06** 必要と考えられる政府の取組（基本的な取組の方向性、具体的な施策の内容）



CO-CREATE THE FUTURE

「女性活躍」×「地域」×「IT」 をかけあわせて

“自分らしく生きる”未来を共に創造する

女性のITスキル向上を支援し、

スキルを習得した方々の活躍を後押しすることを通じて

国や地方自治体、企業のDXを推進しています。

女性活躍

地域

IT

社名(英) 株式会社MAIA (MAIA Co.,Ltd.)

設立 2017年11月28日

資本金 23,300,000円

代表 月田 有香

所在地 本社 〒106-0032 東京都港区六本木1-4-5 アークヒルズサウスタワー16F

長野営業所 〒399-0737 長野県塩尻市大門八番町1-28 スナバ内

沖縄支店 〒904-0004 沖縄県沖縄市中央1-7-8 TARTUP LAB Lagoon内

女性の未活用労働人口は223万人。

女性活躍推進や地域活性化、デジタル人材育成は政府の喫緊の課題

女性活躍

- 日本のジェンダーギャップ指数
146カ国中**118位**（令和6年）
- 働く女性の**75%**が5割以上の家事
を負担（令和2年）
- 非正規女性の賃金、正規男性の**5割強**（令和4年）

地域

- 全国平均以上の賃金はわずか**5都道府県のみ**。平均以下の都道府県の賃金平均は**75**（東京: 100）（令和4年）
- 地域から都市部へ多くの人材が流出（特に若い女性）（令和2年）
 - 転出理由の**6割**が地方でやりがいのある仕事が見つからない

IT

- 世界64カ国における日本のデジタル競争力は**29位**（令和5年）
- 国内事業会社の約**9割**がIT人材の質・量ともに不足と回答（令和3年）
- 全国のIT技術者のうち、**58.1%**が東京圏に集中（平成27年）

日本全国の女性のITスキル習得を支援し、高単価な業務とのマッチングを行う仕組み でじたる女子

受講者累計 **2.987**名
支払額累計 **6.5**億円
平均年間増加報酬 **212**万円/人

女性を集める



地方自治体

テレビ・新聞

オウンドメディア

女性を育てる



女性デジタル人材
リスティング教育
(eラーニング)

SAP

RPA

AI

プログラミング

CAD

デジタルマーケティング

「働く」を創る



ITコンサルティング

海外リショアリング
国内BPO

地方自治体

今後の女性デジタル人材育成プランに関するご説明

全国のでじたる女子プロジェクト事例



でじたる女子活躍推進コンソーシアム

MAIA、グラミン、SAP3社で女性の精神的・経済的自立を促進し、地域と日本の経済の活性化につなげる取り組みとして、

「でじたる女子活躍推進コンソーシアム」を設立、2022年5月15日に締結（代表：株式会社MAIA）しました。

各社の役割



株式会社MAIA

女性のデジタル人材育成・就労促進プログラムを同社のサービスである「でじたる女子」を通じた提供



一般社団法人グラミン日本

デジタル人材育成プログラム参加人材募集及び無担保少額融資に係る立案、実行



SAPジャパン株式会社

デジタル人材育成/活躍支援プラットフォーム提供及び就労機会提供企業とのエコシステム構築/拡大を推進

コンソーシアムの目的

- 女性が自立するための精神的・経済的支援
- 女性へのデジタルに関するリスキリング教育
- 女性の多様な働き方の推進と就労支援
- 女性活躍を推進する全国の企業との連携、啓蒙活動
- 女性所得向上による日本の経済の活性化と政策提言



でじたる女子プロジェクト

タレント採用パートナー



デジタル技術に関連するリスキリングプログラム修了者を対象とした
中間就労または直雇用または業務委託



アウトリーチ（呼びかけ）パートナー



MAIAの人材育成の対象となる女性への働きかけ、
プログラムへのエントリーの斡旋



岩手県



栃木県



群馬県



奈良県



鳥取県



愛媛県



福岡県



東京都東村山市



富山県滑川市



長野県佐久市



長野県塩尻市



長野県信濃町



三重県志摩市



兵庫県西宮市



鹿児島県鹿儿岛市



沖縄県糸満市



沖縄県沖縄市



沖繩 IT イノベーション戦略センター



(一財)塩尻市振興公社



特定非営利活動法人 AIP

全国のでじたる女子プロジェクト事例

年度	自治体	期	育成人数
令和4年度	愛媛県	1～2期	39名
	鹿児島県鹿児島市	1期	24名
	沖縄県糸満市	1期	34名
令和5年度	奈良県	1期	36名
	愛媛県	3～4期	148名
	鳥取県	1期	20名
	福岡県	1期	50名
	東京都東村山市	1期	30名
	長野県佐久市	1期	16名
	沖縄県糸満市	2期	30名
	沖縄県沖縄市	1期	20名

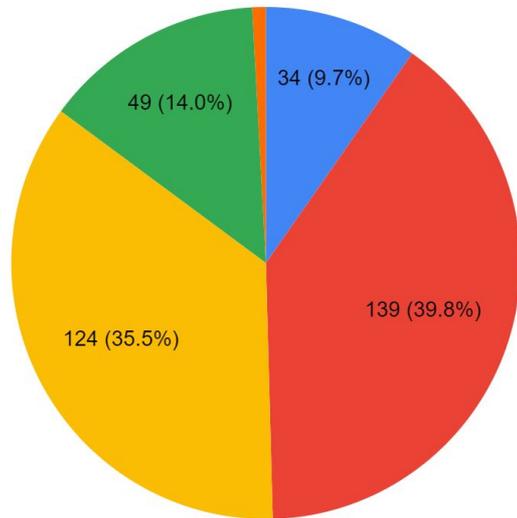


年度	自治体	期	育成人数
令和6年度	岩手県 <i>New!!</i>	1期	30名
	栃木県 <i>New!!</i>	1期	28名
	群馬県 <i>New!!</i>	1期	30名
	山梨県 <i>New!!</i>	1期	40名
	奈良県	2期	15名
	鳥取県	2期	25名
	愛媛県	5～6期	86名
	福岡県	2期	50名
	東京都東村山市	2期	30名
	富山県滑川市 <i>New!!</i>	1期	8名
	長野県佐久市	2期	20名
	長野県信濃町 <i>New!!</i>	1期	10名
	兵庫県西宮市 <i>New!!</i>	1期	68名
	三重県志摩市 <i>New!!</i>	1期	13名
沖縄県糸満市	1期	30名	

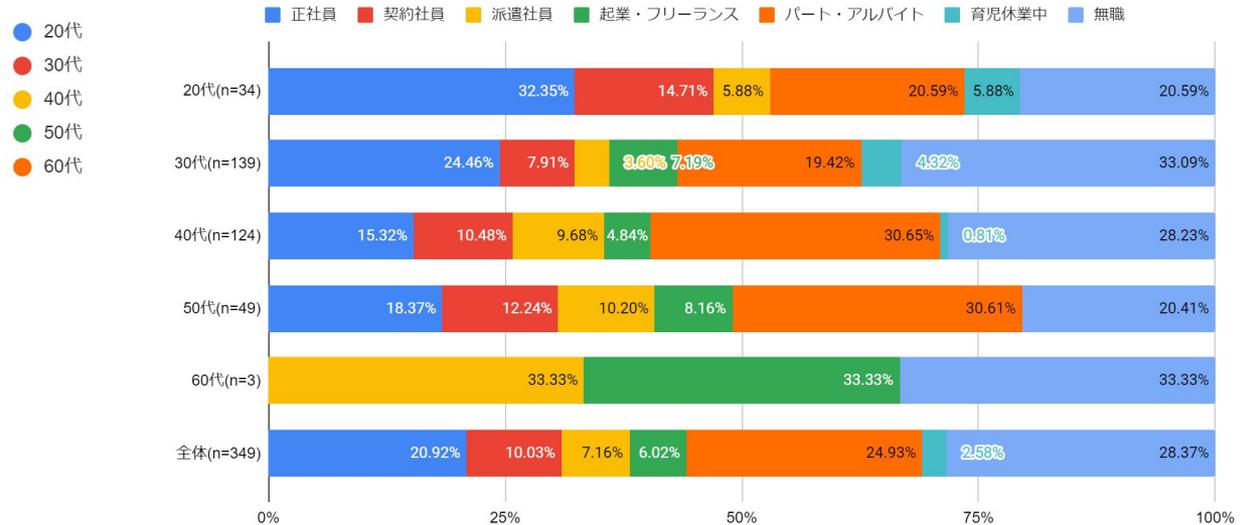
でじたる女子プロジェクトの参加者の属性（参考：令和5年度 349名）

年代別データ

受講者の年代



受講者の年代と就労形態



令和5年度の受講生の年代は、30～40代が全体の75%を占める。年代ごとの就労形態では、20代は正社員の割合が高いのに対し、30～40代は無職やパート・アルバイトの割合が高い。

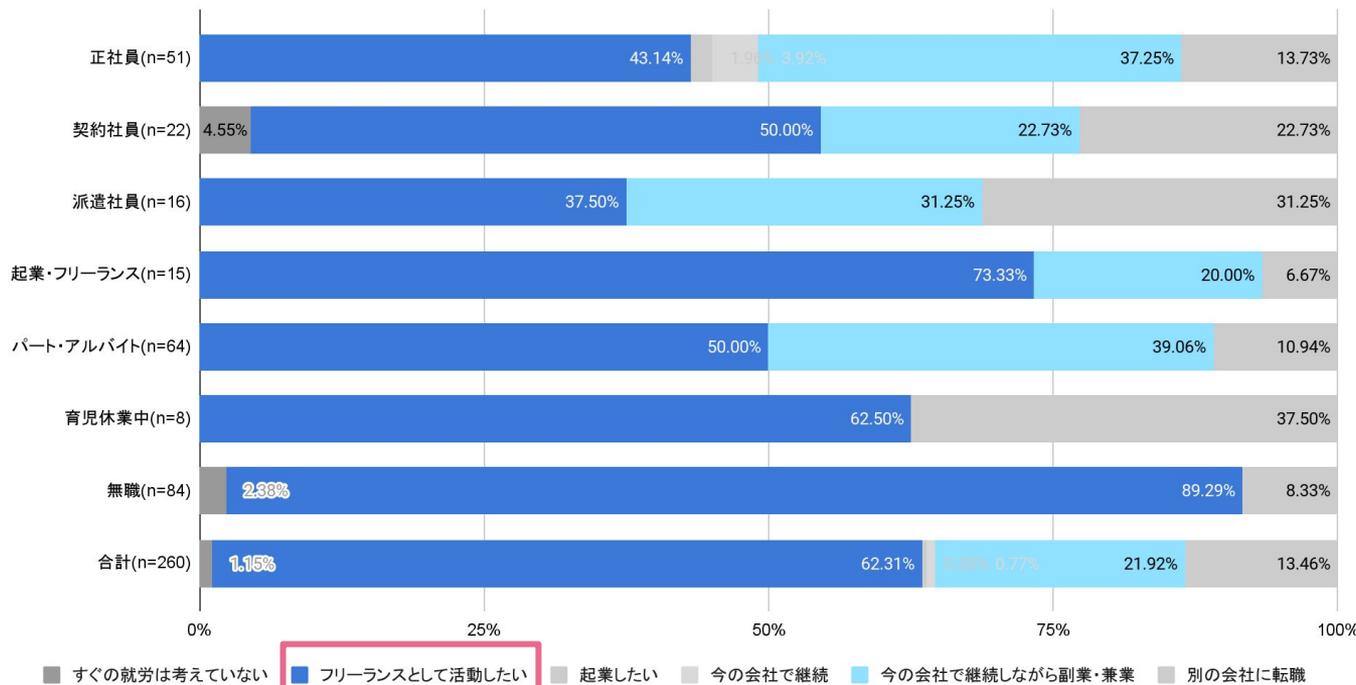
結婚や育児に伴い非正規の働き方に変えた方が多く、30代後半～50代前半の就職氷河期世代は一度も正規雇用として働いたことがなくデジタルスキル習得による安定した働き方や収入向上を望む声が多い。



令和5年度でじたる女子プロジェクト「合格者（260名）」

受講申込時の就労形態と修了後に希望する働き方のデータ

受講時の就労形態



修了後に希望する働き方

受講生の多くが柔軟な働き方である「フリーランス」での働き方を希望、また現在の働き方を計測しながら「副業・兼業」を希望

弊社のご紹介案件の大多数が、リモートワークや月60時間程度から稼働可能となるため、育児・介護との両立や徐々に働き方をシフトしやすい



今後の女性デジタル人材育成プランに関するご説明

女性デジタル人材を育成する意義とキャリア形成のメリット



でじたる女子の就労形態について

業務委託の案件
がメイン（90%）

業務委託

でじたる女子が一人で従事



でじたる女子として、
業務委託（準委任）

業務概要

MAIA⇔企業

業務委託契約（品質・納品責任）

MAIA⇔女子

業務委託契約

稼働時間

60～160時間/月

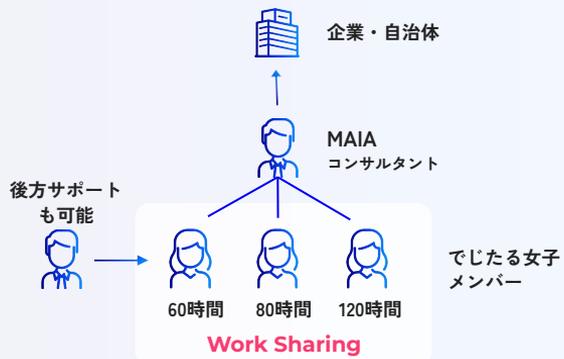
紹介の割合

約90%

中間就労

（ワークシェアリング）

MAIAのコンサル × でじたる女子



MAIAのコンサルタントの教育・指導のもとチームでOJT実践。
MAIA女子がリーダーとなり、MAIAは後方サポートも可能

業務委託契約（品質・納品責任）

業務委託契約

30～120時間/月

人材紹介

でじたる女子をご紹介



デジタルスキルを保有した
でじたる女子をご紹介

人材紹介

企業が雇用
（正社員・契約社員・派遣社員）

企業規定による

約10%

女性へのメリット

- 男女や地域による所得格差の是正
- 女性の経済的・精神的自立の促進
- 女性の可処分所得の向上
- ライフイベントに左右されないキャリア構築が可能
 - ▶ 育児・介護をはじめとした制限がありフルタイムでは働けない女性の活用
 - ▶ リモートワークや短時間就労など柔軟な働き方の実現
- リモートワークの導入が進んでいるため、住んでいる地域を問わず仕事ができる
- 地域女性への新たな価値観提供や働き方の選択肢の拡大



育成女性の就業の特徴

< 多様な働き方が存在する >

- 無職からフリーランスへ
- 職場で情報システム部門等への異動（正社員）
- パラレルワーク
- 非正規から転職（正社員）
- 正社員からフリーランスへ etc...



< MAIAで育ったでじたる女子の特徴 >

- ① ※中間就労（ワークシェアリング型OJT）によるIT業界未経験者やフルタイムで働けない女性の就労機会を提供
- ② SAP/RPAのような専門スキルに関連する業務だけでなく、汎用的なITに関連する幅広い業務に対応可能

※中間就労（ワークシェアリング型OJT）や対応業務は次頁以降に記載

全国のできたる女子プロジェクトの就労状況（2024年12月現在）

年度	令和4年度			令和5年度							
自治体	愛媛県	鹿児島県 鹿児島市	沖縄県 糸満市	奈良県	愛媛県	鳥取県	福岡県	東京都 東村山市	長野県 佐久市	沖縄県 糸満市	沖縄県 沖縄市
合格者数	33名	23名	19名	30名	114名	16名	37名	20名	15名	14名	12名
案件へ 応募を した割合	24/33名 応募率 73%	23/23名 応募率 100%	12/19名 応募率 63%	16/30名 応募率 63%	75/114名 応募率 66%	14/16名 応募率 88%	28/37名 応募率 76%	13/20名 応募率 65%	10/15名 応募率 67%	7/14名 応募率 50%	6/12名 応募率 50%
卒業しても一定数、現時点で就労を希望しない方や、案件へ応募をされない方もいる											
案件 応募者の就 労率	20/23名 就労率 83%	23/23名 就労率 100%	8/12名 就労率 67%	12/16名 就労率 75%	50/75名 就労率 71%	13/14名 就労率 93%	25/28名 就労率 89%	5/13名 就労率 38%	10/10名 就労率 100%	6/7名 就労率 86%	6/6名 就労率 100%
ご紹介する案件に応募した方は、高い確率でアサインされている（受動的ではなく、自立的に行動することが大切）											

今後の女性デジタル人材育成プランに関するご説明

この3年間でのデジタル環境の変化と新たな課題



この3年間でのデジタル環境の変化

必要とされるデジタルスキルの移り変わりや幅広さ
(現在は自動化、AI、ローコード、ノーコード)

AIとの共存、AIを組み合わせた
新しい業務のあり方の模索

クロスファンクショナルスキルの需要
(デジタル技術と従来の業務スキルを組み合わせ)

各種ツールを使いこなし、業務を行うスキルのニーズ
(最適解ツールの選定・ディレクション能力)

様々なデジタルツールへの適応力

自ら最新のデジタル技術や
ツールを学ぶ習慣の必要性

ビジネスのデジタル化に伴う
業務全般における
デジタルスキル・
デジタルリテラシー
の高まり



テクノロジーの
急速な発展に伴う
業務のあり方や
人材に求められる
スキルの変化や多様化



地域企業が女性活用を進めるには人材・企業・制度面の抜本的改革が必要



退社するシニアの増加対策、フリーランスの自立や社会保障も喫緊の課題に

シニアの増加

- 後期高齢者はもちろんだが、50代半ばで退職に迫られるスキルのあるシニアが増加する
- フリーランスになるシニアが増えると予測される
- 活用に対する糸口がない



「事業所側の理由」によって離職する人の割合は男女とも55～59歳で増加（令和4年）

引用：厚生労働省「令和4年雇用動向調査結果の概況」



フリーランスの増加

- 多様な働き方促進に伴うフリーランスの増加
- しかしながら独立して生計を立てることに関する知見は不足
- 継続的な案件の取得ができない
- 案件を推進するためのチームがない



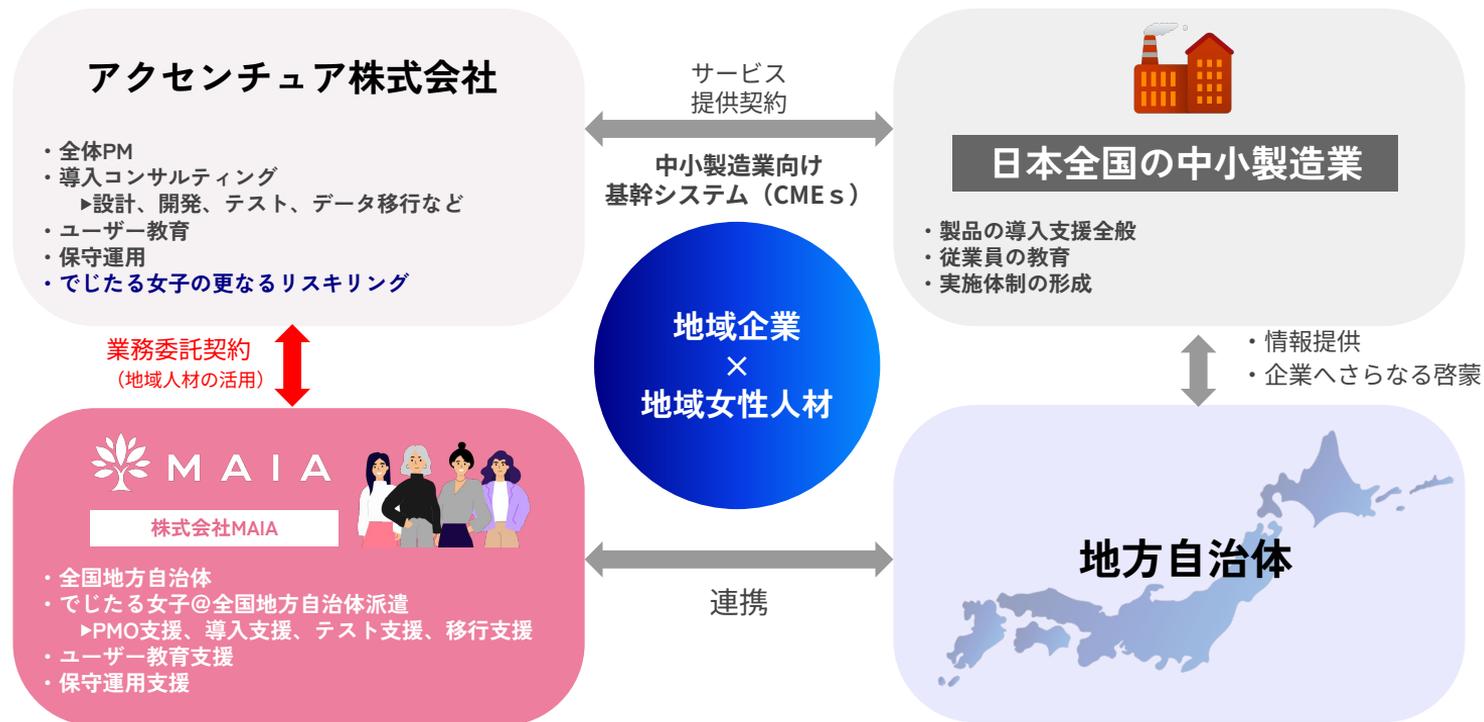
日本のフリーランス人口は**1,577万人**（令和4年）

引用：Lancers「新・フリーランス実態調査 2021-2022年版」



全国の女性デジタル人材PMになれるシニアやフリーランスを
組み合わせてOne Teamを形成、地域の企業の変革を推進できるのでは？

中小製造業のDXにおける 地域女性活用 と地域中小製造業の生産性向上実現 へ



事例地域



福島県会津若松市



長野県佐久市



会津若松市の事例記事

今後の女性デジタル人材育成プランに関するご説明

必要と考えられる政府の取組 (基本的な取組の方向性、具体的な施策の内容)



取組の方向性例

■女性に対する取り組み

- デジタル環境の変化に伴う継続的なリスクリング
- 経済的・精神的自立を促すための継続的なマインドセット
- 各人のライフプランに応じた多様なキャリア形成を実現するための支援
- リモートワークで働く女性が利用できるサービスの整備や拡充

■企業に対する取り組み

- リモートワークや短時間勤務、業務委託人材の活用など、多様な働き方の創出に向けた企業側のマインドセット
- 女性や取り巻く環境など人事・労務などの規程も含めた企業サイドの理解と女性が活躍しやすい環境の整備
- 多様な働き方を実現するためのDX推進
- 地域を超えた企業間ネットワークの構築、先行事例等のナレッジの共有
- 地域のデジタル人材による地域企業のデジタル化、業務従事の事例づくり（シニア、フリーランスの活用）

取組の方向性例

■ 現行制度に対する取り組み

- 業務委託など非正規の女性に対するサポート・保障（育休、保活など）
- フリーランスとして継続した働き方ができるための各種サポート
- 女性デジタル人材の活用企業へのサポート（雇用以外の働き方をする方と取引する企業側へのサポート）
- 年収の壁の撤廃

女性への継続的なリスキリングや理解、企業の変革、制度の変革のすべてが整わなければ女性デジタル人材の活躍は非常に難しい



