



新たな「女性デジタル人材育成プラン」 の策定に向けて

令和7年5月19日
内閣府男女共同参画局

女性デジタル人材育成プラン

令和4年4月26日
男女共同参画会議決定

はじめに

・コロナ下における女性の就労支援

コロナは特に女性の就業面に大きな影響を与え、非正規雇用労働者への厳しい影響は今なお継続。他方で、情報通信業はコロナ下においても雇用が増加し、その他の業種でもデジタル人材の需要が高まる中で、女性のデジタルスキルの向上と就労支援が重要。

・女性の経済的自立

人生100年時代を迎える中、女性が長期的に経済的自立ができるよう、中高年の女性を含め、新たなスキルを習得する必要。また近年、若い女性が地方から大都市へ流出する傾向があり、女性がのびのびと力を発揮できるよう、地域における雇用創出が重要。

・デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消

現状、IT技術者や、新たな就業獲得に向けた公的職業訓練のITコースの利用率は、いずれも女性割合が少ない。デジタル人材の需要が高まる中、男女間の偏りの解消に向け取組を進める必要。

図1. 女性の産業別就業者数の前年、前々年同期差

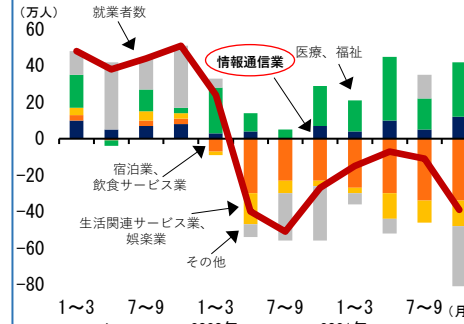


図3. IT技術者の男女比率

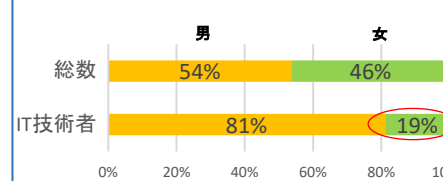


図2. 地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合

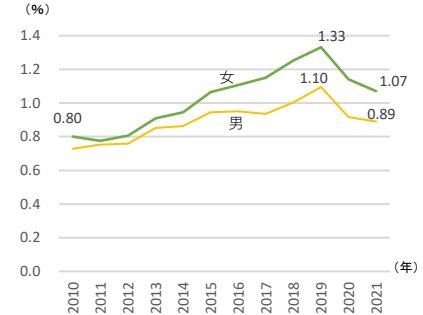
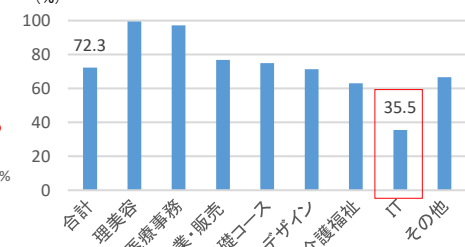


図4. 求職者支援訓練における女性比率



本プランの趣旨

デジタル人材育成の全体取組

政府全体のデジタル人材育成の取組として、
デジタルを活用し地域の課題解決を牽引する高レベルなスキルを持った専門人材である「デジタル推進人材」の育成・確保
という目標を掲げ、男女問わず取組を推進。

女性デジタル人材育成プラン

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、
就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材育成の加速化
という目標を掲げ、特に女性を対象とした取組を積極的に実施。
(対象例) コロナの影響による失業や減収で苦しんでいる女性
育児・介護等により就労に時間的・場所的制約がある女性
デジタル分野の仕事は未経験でスキルアップしたい女性 等

専門性を高め、所得を更に引き上げていくためにスキルアップを継続
(「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)

本プランのポイント

デジタルスキル向上とデジタル分野への就労支援という両面の視点から具体策を盛り込んだ総合的な対策

- 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、女性の参入を促進。
- 育児・介護等でフルタイムの仕事が出来ない女性も、柔軟な働き方でデジタル就労ができる環境を整備。
- 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。

女性デジタル人材育成プランの見直しについて

○女性デジタル人材育成プラン(抜粋)

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。

(中略)

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**。

新たな女性デジタル人材育成プランの骨子案①

策定にあたっての基本的な認識

- ▶ **この3年間におけるデジタル技術の進歩**
(生成AIやロボティクス等の先進技術の普及、サイバーセキュリティの必要性の一層の高まりなど)
- ▶ **デジタルスキルを有する人材の需要の高まり**
(高度なスキルにより組織や社会を牽引する人材、一般的に働くために求められるスキルを身に着けた人材など)
- ▶ **デジタル技術を活用した起業や就業機会の増加**
(リモートワークやオンライン取引の普及による新たなビジネスモデルやサービスの誕生、デジタルスキルを活かした働き方の多様化など)

女性デジタル人材の育成の意義

- ▶ **経験年数に応じた着実な所得向上**
(デジタル分野は、他の業種と比較して女性の所得向上が期待できる成長分野となっている。)
- ▶ **育児・介護等を両立させた経済的自立の実現**
(デジタルスキルの活用により、時間的・場所的制約が少ない仕事に付き、収入を得る選択肢が広がる。)
- ▶ **企業等におけるキャリアアップ**
(女性のキャリアアップを後押しし、女性活躍を推進する観点からも、デジタルスキルを身に着けることは重要。)
- ▶ **起業の促進**
(デジタル技術の活用により、全国どこでも事業を展開し、支援を受けることが可能となる。)

新たな女性デジタル人材育成プランの骨子案②

新たなプランのポイント

▶デジタルスキルを活かした女性が活躍する具体的な姿をパターン化し、パターン別に支援メニューを提示

(パターンの例)

- デジタル人材として就職し、活躍する
- 育児・介護等と両立させながらデジタルを活用して柔軟に働く
- デジタルスキルを身に着けてキャリアアップを図る
- デジタル技術を活用して起業・事業展開を図る

▶女性がデジタル人材として活躍する上で必要となる社会基盤・環境の整備の追加

(取組の例)

- 地域におけるDXの推進など、地域にデジタルの仕事を創り、雇用を生み出す取組の推進
- 育児・介護等と両立できる柔軟な働き方の推進
- 固定的な性別役割分担意識の解消
- 企業経営者や首長など指導的地位にある層への意識啓発 など

参 考 資 料

地域女性活躍推進交付金による取組の実績（令和5年度）

- 地域女性活躍推進交付金により、地方公共団体が行う女性デジタル人材を育成するためのセミナーや就労につなげる相談、ネットワークづくり等のマッチング支援や伴走型支援を後押し（補助率3／4）している。



対面式のスクーリングの様子（兵庫県豊岡市）



講座のオンラインとリアル開催の様子（兵庫県朝来市）

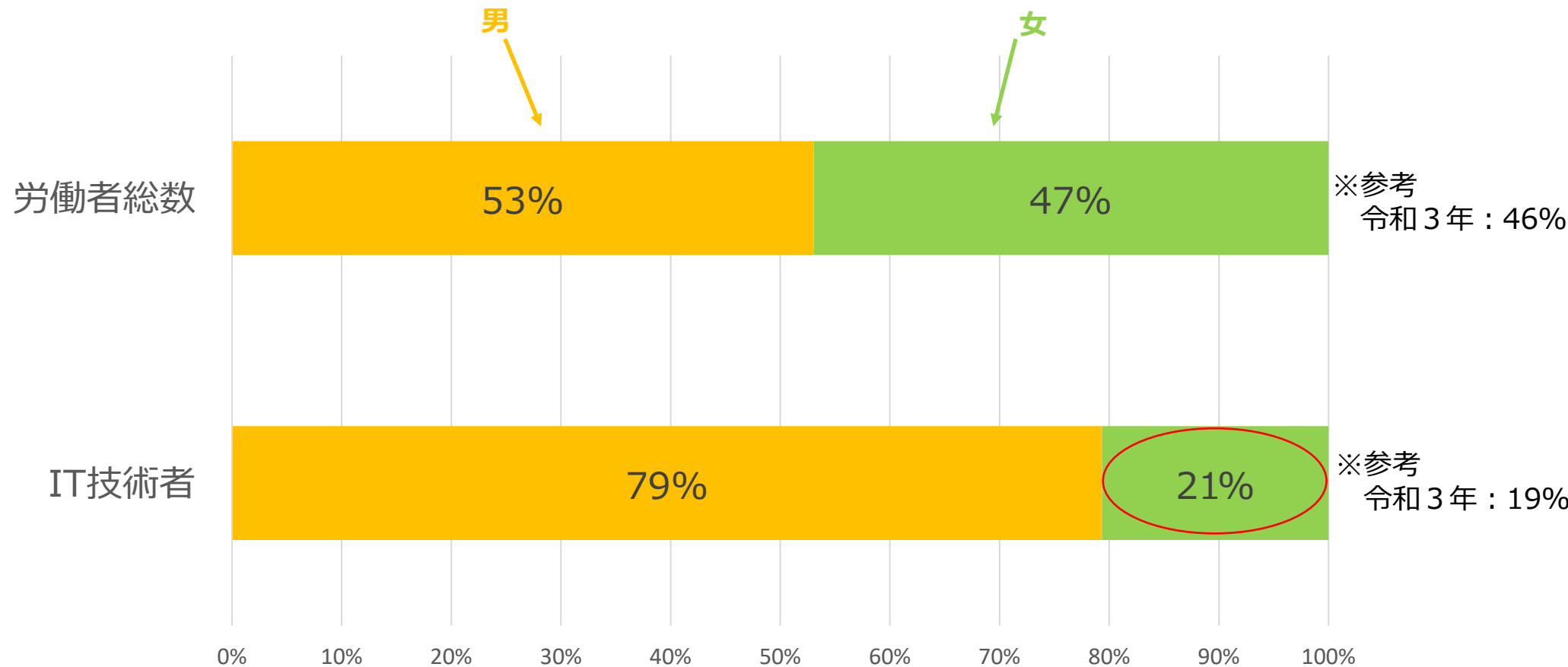


セミナー、マッチングイベントの周知（三重県四日市市）

項目	実績
自治体数	38自治体
事業数	38事業
講座・セミナー等の 受講等人数（延べ）	5,945人
就労支援により 企業と接点を持てた人数	566人
就労に至った人数	240人

I T 技術者の男女比率（令和 5 年）

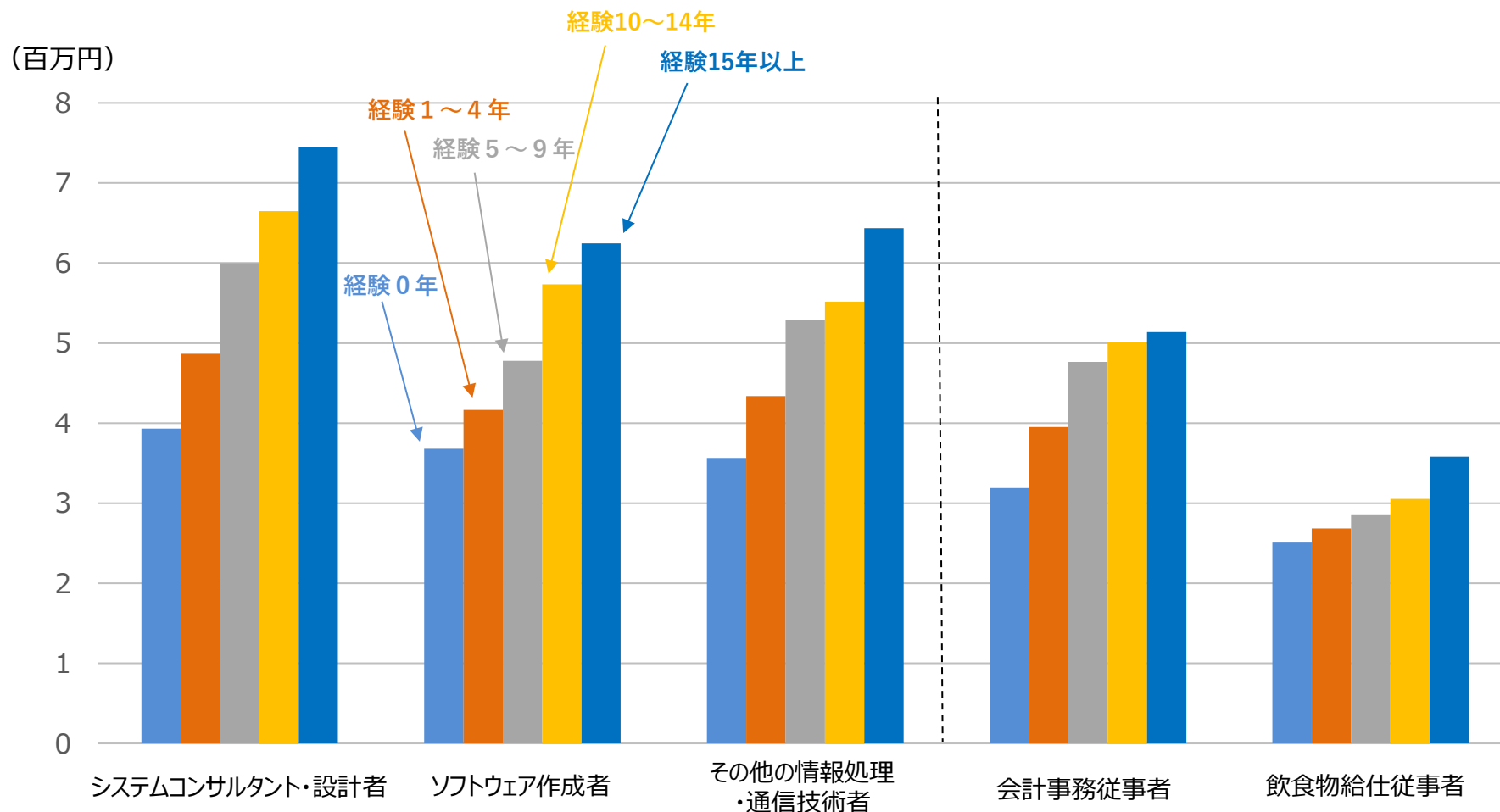
- IT技術者における女性の割合は、21%にとどまっている。



（備考） 1. 厚生労働省「令和 5 年賃金構造基本統計調査」より、一般労働者数と短時間労働者数の合計。
2. IT技術者は、「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 職種を足し合わせたもの。

デジタル分野の人材（女性）の年収（令和5年）

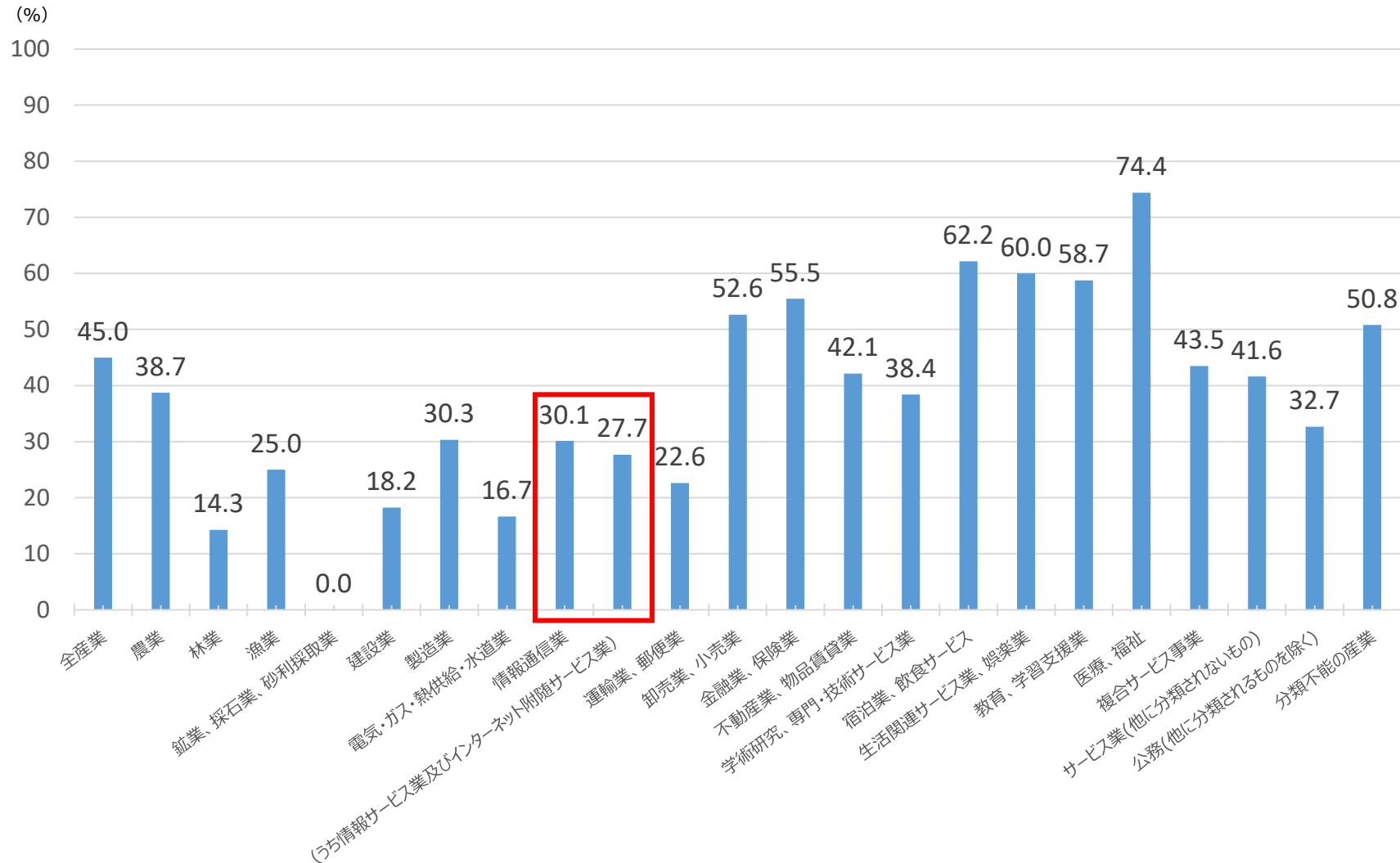
- デジタル分野で働く女性は、経験年数に比例して順調に年収が伸びており、女性の所得向上の実現を期待できる成長分野となっている。



(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より作成。

産業別就業者数の女性比率

- 産業別就業者数の情報通信業における女性比率は30.1%、うち情報サービス及びインターネット附随サービス業は27.7%と、全産業の平均よりも低くなっている。



（備考）総務省「労働力調査」（令和6年）より内閣府男女共同参画局作成。