

# 女性デジタル人材育成プラン

## 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

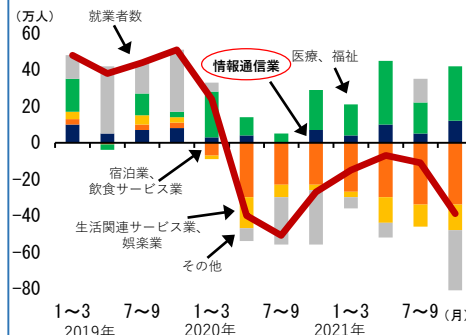


図2. 地域における10代~20代女性の人口に対する転出超過数の割合

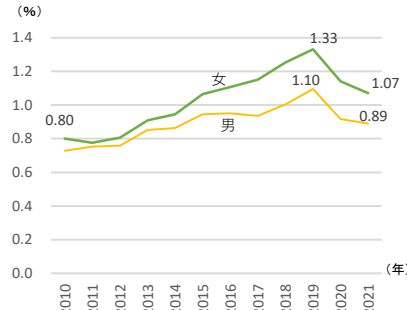


図3. IT技術者の男女比率

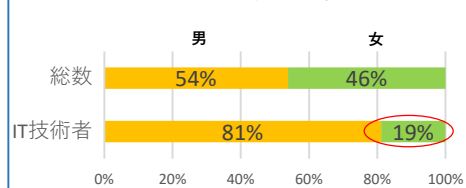
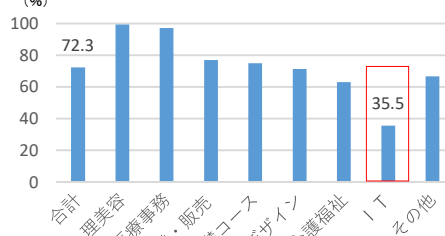


図4. 求職者支援訓練における女性比率



## 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。**

(備考) 図1は総務省「労働力調査(基本集計)」2021年10~12月期平均より作成。図2は総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」により内閣府で算出。図3は、厚生労働省「令和3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。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。図4は厚生労働省調べ。令和2年度実績。

# 女性デジタル人材育成の具体的な取組

## ① デジタルスキル習得支援

(施策の例)

### ・デジタルスキル教育コンテンツの提供

「デジタル人材育成プラットフォーム」において産学官のデジタルスキル教育コンテンツを提供。ポータルサイト上で、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。地域の中小企業と連携した現場研修プログラムも提供。



### ・公的職業訓練を通じたデジタルスキル向上

公的職業訓練において、デジタル分野のコース設定を促進するとともに、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。

### ・事業主等が行う職業訓練への助成（人材開発支援助成金等）

事業主等が行うデジタル分野を含む職業訓練に対し、訓練経費等を助成。加えて、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場合、助成額を加算。

### ・地域の教育機関における実践的なプログラムの提供

地域の大学や高等専門学校等において、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。

### ・中高年の女性を含めデジタル活用に不安のある方々への支援

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講習会や講師派遣を実施。

## ② デジタル分野への就労支援

(施策の例)

### ・地域の実情に応じた就労支援の取組を後押し

自治体における、デジタルスキルの取得とスキルを生かした就労を支援するための地域の実情に応じた取組を地域女性活躍推進交付金で後押し(地方創生推進交付金など他に活用可能な交付金等も紹介)。

### ・公的職業訓練における就労支援の提供

公的職業訓練によりデジタルスキルを習得した求職者に対し、職業相談や就職支援サービスを提供。着実に就労につなげるため、OJTを取り入れ、企業実習と組み合わせた訓練も推進。

### ・女性の就労機会創出につながるテレワークの定着・促進

時短勤務やフレックス勤務ともなじみやすく、柔軟な働き方を可能とするテレワークの定着・促進に向けて、関係府省や自治体が連携し全国的な導入支援体制の整備等を実施。

### ・農林水産分野における就労支援

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の取組と併せて、現場の研修も取り入れ、着実に就労へとつなげる。

## 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。

(例)

官民の優良事例を「事例集」として取りまとめ、「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、随時更新。



## 今後の推進体制

官民連携で3年間集中して取組を推進。本プラン策定3年後を目途に、①各種統計を用いてデジタル人材の男女割合をマクロの視点から点検、

②本プランの主要な取組について男女割合や人数を実績として把握し、プラン全体の施策の在り方について必要な見直し。

➤自治体との連携・協力（新たに取組を開始または長期的に取組を実施する自治体に対し、公的職業訓練や交付金、事例集等で後押し）

➤企業等との連携・協力（女性デジタル人材を雇用・育成する企業等の増加が重要との認識のもと、人材開発支援助成金や事例集等で後押し）

## 長野県塩尻市 KADO

### <概要>

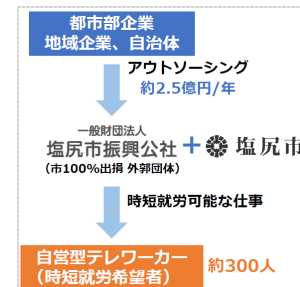
市の外郭団体の塩尻市振興公社の主導の下、就労に時間的制約がある方に対し、自営型テレワークによる柔軟な働き方を実現しつつ、公社が仕事を分割して登録者（テレワーカー）へ委託し、OJTでスキルを身につけていくことで、地域企業等への就職へと繋げる。

### <ポイント>

- ・ 振興公社の職員による業務管理のもとチームで業務に当たるため、自らの都合に合わせた時間と場所で働くことが可能。
- ・ デジタルスキルの無い人が、行政のサポートの下で業務に当たることで、安心してスキルアップができる。
- ・ 市が整備した専用のコワーキング施設と在宅両方で就労可能であり、利便性の高い就業環境を構築。

### <効果>

- ・ 地域の雇用創出に繋がるとともに、就職が思うように行かなかった方のセーフティネットとしての効果も発揮。
- ・ ライフスタイルにあわせて働くことのできる持続的な仕組みを地域社会に実装。
- ・ デジタルスキルを持つ人材が地域に増えることで、公共施設や企業など地域のDX化を促進。



## 兵庫県豊岡市

### <概要>

子育て中の女性など潜在的労働力の掘り起こしのため、子育て支援総合拠点をはじめ普段の交流の場を活用しつつ、デジタルマーケティングについて基礎から実践までを習得できるセミナーをオンラインとリアルの両方で実施し、就労支援や起業支援などの出口戦略にも取り組む。

### <ポイント>

- ・ 子育て支援総合拠点を活用することで気軽に参加可能にするなど、間口を広く取り女性の参入を促進。
- ・ 地域の企業経営者への啓発やマッチング事業を通じて、デジタル人材の地域への定着を図る。
- ・ 市の事業により就労を獲得したデジタル人材が、後輩となるセミナーの受講者の育成やキャリア相談に携わる。

### <効果>

- ・ 子育て等で時間的制約があり就労を諦めていた女性など潜在的な労働力を掘り起こし、地域の人手不足解消に繋げる。
- ・ 市の事業で育成したデジタル人材が、地域の次のデジタル人材を育成する立場になることで、地域の女性人材育成の好循環モデルを構築。



2021セミナー開校式