



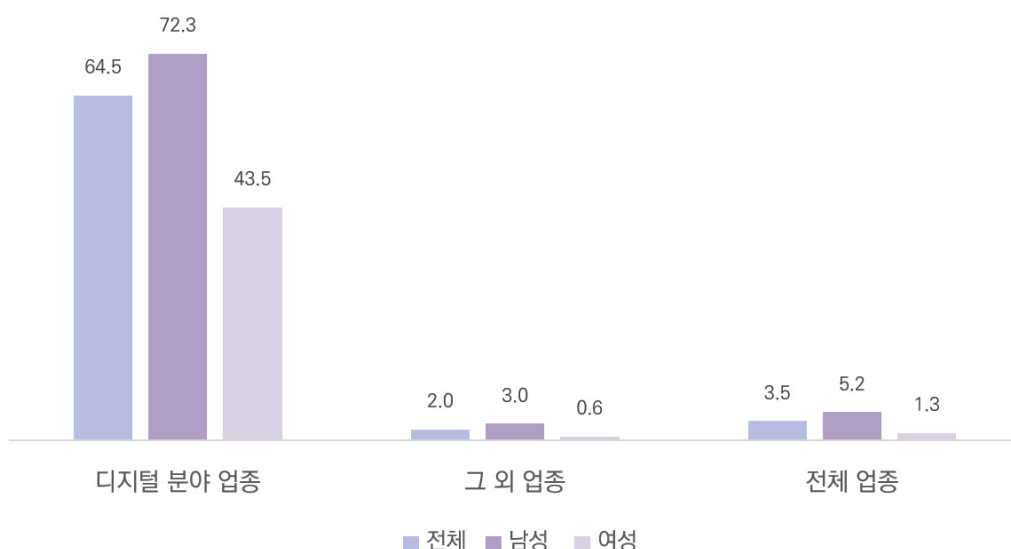
# 디지털 기술 경쟁력 확보를 위한 여성 디지털 핵심인재 양성 방안\*

## 초록

- ▶ 현재 디지털 기술은 강력한 파급력을 지니고 새로운 산업과 일자리를 창출하는 주요 원동력이 되었음.
- ▶ 이에 국가 간 기술 패권 경쟁이 치열해지고, 첨단기술 인재 확보가 글로벌 기술 경쟁력 확보를 위한 핵심 전략이 되었음. 그러나 우리나라는 인구 위기에 직면하여 이공계 인력 자체의 양적 유입도 감소하고, 가용 자원도 상대적으로 충분치 않아 디지털 분야 인재 확보가 쉽지 않음.
- ▶ 이러한 현실 속에서 해당 분야 잠재 인력 혹은 지원 인력으로 활용되던 여성 인력을 핵심인재로 성장시킬 수 있도록 인재 양성 정책의 방향 조정이 필요함. 현재는 디지털 분야에서 활약하는 여성이 매우 소수지만, 교육 영역에서부터 여성의 디지털 분야 유입을 활성화하고, 노동시장에서 핵심인재로 성장할 수 있는 정책의 수립이 시급함.
- ▶ 이에 본 연구는 디지털 분야의 여성 인력들이 여전히 소수일 수밖에 없는 현실과 사회구조적 한계를 확인하고, 중등 교육 및 대학, 대학원을 포함한 교육 영역에서 강화해야 하는 정책 방향을 제안하였음.

디지털 핵심인재 종사 비중 (2023)

(단위: %)



\* 본 이슈페이퍼에는 일부 내용만 수록되어 있으며, 자세한 내용은 하단 출처를 참고하기 바람.

이승현·조혜승·장희영·최세림·최지은(2024). 여성 디지털 핵심인재 교육훈련 개선 및 진로교육 방안. 서울: 한국여성정책연구원

## 1 연구의 배경 및 문제점

- ▶ 정부는 '디지털 인재 양성'의 중요성을 인식하여 2022년 110대 국정과제 19개 중 「15. 창의적 교육으로 미래인재를 키워 내겠습니다」 정책과제로 '100만 디지털 인재 양성'을 명시, 관련 내용·범위를 구체적으로 제시함.
  - '디지털 인재'는 '디지털 신기술을 개발·활용·운용하는 데 필요한 지식과 역량을 갖춘 인재'로 정의되며, '디지털 신기술'은 인공지능, 블록체인 등을 포함한 소프트웨어(SW), 5G, 사이버보안, 빅데이터, 증강현실(AR)과 가상현실(VR), 메타버스, 클라우드, 사물인터넷 등 8대 부문을 포함함.
  - 정부는 '22년 8월 「디지털 인재 양성 종합방안」을 통해 '디지털 인재 100만 양성' 추진계획을 제시함.
- ▶ 디지털 기술 분야는 향후 일자리 확대가 예상되는 가장 대표적인 분야이면서 동시에 인력 부족이 심한 분야로서 여성 인력 비중은 극소함.
  - 한국고용정보원에 따르면, 소프트웨어개발자는 '31년까지 66,000명 증가할 것으로 예상되어 돌봄 서비스 종사원과 간호사 다음으로 취업자 증가 규모가 가장 큰 직업이라 전망함.
  - 「산업기술인력 수급 실태조사 보고서」는 소프트웨어 분야가 12대 주력산업 중에서 산업기술인력 부족이 가장 심한 분야라 분석함. 최근 3년간 매년 인력 부족률이 4.0%로 전 산업 평균(2.2%) 대비 상당히 높는데, 소프트웨어산업의 기술 인력 중 여성 비율은 14.9%, IT비즈니스 산업의 기술 인력 중 여성 비율은 28.9%에 불과함.
- ▶ 디지털 기술 분야의 인재를 양성하는 기관 중 정책적으로 가장 중심이 되는 기관은 단연 대학과 대학원이며, 디지털 기술 관련 전공 개설 및 활성화를 하는 데 주요한 전공은 컴퓨터·통신 중계열 학과임. 그러나 동 계열 졸업자 중 여성은 30% 미만으로 극소함.
  - 컴퓨터·통신 중계열 졸업자 수를 살펴보면 '02년 기준, 남학생 35,744명, 여학생 25,643명으로 여학생 비율이 41.8%였으나, '22년에는 남학생 27,209명, 여학생 11,157명으로, 여학생 비율이 29.1%로 감소함.
  - 물론 디지털 분야 인력이 모두 컴퓨터·통신 중계열 전공자는 아니라 할지라도, 주요 전공에서 지속적인 여학생 과소 상황은 개선할 필요가 있음.
- ▶ 새로운 디지털 기술개발과 적용이 이루어지는 과정에서 젠더혁신에 대해 정책적 관심을 기울여 성 편견(gender bias)을 예방하고, 디지털 융합기술의 신뢰성과 수월성을 높일 필요가 있음.
  - 「과학기술기본법」 제14조는 미래의 신기술 및 기술·경제적 파급효과가 큰 기술에 관해 기술영향평가를 수행할 때 성별 등 특성에 미치는 영향을 파악하도록 함. 「국가연구개발사업 등의 성과평가 및 성과관리에 관한 법률」 제3조 역시 성과평가를 할 때 연구개발사업의 성격을 고려하여 성별 등 특성 반영 여부를 고려할 것을 의무화함.
  - 즉, 디지털 분야 기술개발 과정에 모든 구성원이 참여해야 하고, 특히 해당 분야의 성별 다양성 확보가 기본적으로 이루어져야 함. 현재 디지털 분야의 여성 인재 과소 상황은 젠더혁신을 저해하는 요소로 작용할 수 있으며, 여성 인재 충원을 통한 성별 다양성 제고가 해당 분야의 성 편향 문제 예방 및 해결에 기여할 수 있음.

## 2 주요 연구 결과

### ○ 디지털 분야 포함 이공계 여성 교육 참여 및 진로에 대한 선행연구 검토 결과

- ▶ 디지털 분야가 포함된 이공계 분야에 여성의 교육 참여 및 관련 분야 진로와 취업에 대한 국내 최신 연구를 검토하여 정책 시사점을 크게 세 가지로 도출하였음.
- 학정 시절 여학생의 디지털 분야에 대한 긍정적 인식 및 효능감 제고를 위한 지원이 무엇보다 필요함. 여학생의 이공계 분야에 대한 낮은 참여와 부정적인 태도가 성취에서 기인한다고 보기는 어려움. 그럼에도 여학생의 과학에 대한 낮은 효능감 관련 연구 결과가 지속되고 있다는 점에서 여학생의 디지털 분야에 대한 긍정적인 인식 및 효능감 제고를 위한 지원이 필요함.
- 여학생의 경우 특히 이공계 진학을 위한 역할모델 설정 및 멘토링 지원 활성화가 중요함. 여학생의 이공계 분야 참여는 남학생과 달리 교사나 교수의 지지, 부모의 영향, 역할모델 등이 중요한 영향을 끼치는 것으로 나타남. 따라서 이공계 여학생 대상 역할모델 발굴 및 멘토링 등의 프로그램 활성화가 필요함을 확인함.
- 여성 디지털 핵심인재 양성을 위해서는 교육환경뿐 아니라 노동환경도 성인지적으로 구축될 필요가 있음. 이공계 여학생은 전공 관련 영역에서 취업 혹은 취업 후 승진·성공 가능성에 대한 기대가 낮음. 이는 이공계 분야 여성들이 교육환경과 노동시장에서 구조적 어려움(성차별적 통념, 승진 및 임금 등 차별)을 오랫동안 경험해 온 것에서 기인함. 즉, 여성 디지털 핵심인재 양성 확대를 위해서는 교육환경과 노동환경 모두 성인지적으로 구축될 필요가 있음.

### ○ 디지털 인재 양성 정책 현황 검토 결과

- ▶ 디지털 인재 양성 정책의 법적 근거와 관련법, 시행 정책 등을 검토하여 현재 디지털 인재 양성 정책에 성별 형평성 개선을 위한 기제가 마련되어 있는지 검토함. 검토 결과, 교육기본법을 위시한 인재 양성의 교육 철학적 측면에서는 여성 인적자원 개발이나 양성평등의식, 성별 균형 등에 대한 가치가 드러나고 있으나, 첨단기술 분야 인재 양성 관련법은 전문인력 양성을 우선시하며, 성별 다양성에 대한 고려 대신 인재 양성의 전문성과 수월성을 우선하고 있음을 확인함. 따라서 관련 정책 및 중점 사업에서도 성별 다양성이나 성별 균형에 대한 인식은 찾아볼 수 없다는 한계를 확인함.

〈표 1〉 디지털 분야 여성 인재 개발 관련 법적 근거 정리

법령	구분		관련 내용
여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률	제8조	이공계 대학 등의 여학생 비율의 적정 유지	① 국가 및 지방자치단체는 이공계 대학 등 재학생 중 여학생 비율이 매우 낮은 경우 해당 매년 입학하는 여학생의 비율을 적정하게 유지하도록 권장 ② 이에 따라 입학하는 여학생 비율을 일정하게 유지하는 이공계 대학 등에 대하여는 연구비 지원 등에 있어서 우대 시책을 마련하여 추진
인적자원개발 기본법	제7조	국가인적자원위원회	• 국가인적자원위원회는 '여성 인적자원개발'에 관한 개발계획과 정책의 기획·조정 및 평가를 심의
첨단산업 인재혁신 특별법	제23조	첨단산업 청년·여성 인재 양성·활용	• 청년·여성인재의 양성·활용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 지원 - 산업계의 첨단산업 인재혁신 활동 시 청년·여성 인재에 대한 우대 촉진 - 첨단산업 분야 청년·여성인재의 양성·활용 촉진을 위한 행정적·재정적 지원 등
산업기술혁신 촉진법	제20조	산업기술 인력의 양성	• 여성 및 장애인 기술 인력의 양성과 산업기술계 진출 촉진
교육기본법	제17조2	양성평등의식의 증진	• 국가와 지방자치단체는 양성평등의식을 보다 적극적으로 증진하고 다음의 시책을 수립·추진 - 체육·과학기술 등 여성의 활동이 취약한 분야를 중점 육성할 수 있는 교육적 방안 - 성별 고정관념을 탈피한 진로 선택과 이를 중점 지원하는 교육적 방안 - 성별 특성을 고려한 교육·편의 시설 및 교육환경 조성 방안

출처: 국가법령정보센터의 각 법령 주요 내용을 저자 재구성.

- 디지털 인재 양성을 위한 법적 근거는 첨단분야·국가전략기술 분야·과학기술 분야와 같이 국가 경쟁력 제고가 필요한 분야의 관련 법에서 찾을 수 있음. 이들 법에서는 전문 인재 양성 방향성을 제시하며 인재 양성 추진에서 형평적 가치 실현 등에 대한 인식은 거의 드러나지 않고 있음.
- 그러나 「교육기본법」은 국가와 지방자치단체가 양성평등의식의 증진을 위해 여성 활동이 취약한 분야에 대한 교육방안, 성별 특성을 고려한 교육환경 조성 등을 명시하여 시책을 수립하여야 한다고 정함. 그러나 디지털 인재 양성 과정에서 기반으로 하는 첨단분야 관련 법은 전문인력 양성을 우선 하고, 성별 다양성 관련 고려는 제시하지 않음.
- 디지털 인재의 활용 기반인 산업계 관련 법에서는 여성 인력의 양성과 산업계 진출을 강조하는 등 성별 형평성을 고려하고 있음. 즉, 일관된 이념이 부재함. 따라서 전문인력 양성 관련 분야별 법적 기반에서 인재 양성의 성별 균형과 성별 다양성 확보를 위한 조항이 마련되어야 함.
- 디지털 인재 양성의 주요 정책 및 중점 사업은 성별 다양성을 고려하지 않음. 해당 정책 및 사업들은 인재 양성의 전문성을 논할 뿐 성별 균형에 대한 인식이 나타나지 않음. 또한 주요 중점 사업들에서도 사업 선정 과정이나 성과평가 등에 있어 성별 형평성 관련 항목이 고려되지 않음. 즉, 관련 법의 개선이 우선되어야 정책 및 사업 개선이 가능함.

#### ○ 여성 디지털 핵심인재의 현황과 특성 분석 결과

- ▶ 여성 디지털 핵심인재의 노동시장 현황과 특성을 분석하고, 이들의 양성 상황을 검토함. 해당 분석을 통해 현재 노동시장에서 활동 중인 디지털 핵심인재 중 여성은 역시 지극히 소수라는 점을 확인하였고, 양성되고 있는 디지털 전공 혹은 이공계 전공 여학생도 여전히 과소하며, 관련 자격을 취득하고 있는 여성도 지극히 소수이기에 앞으로도 디지털 분야 여성 인력은 현재와 마찬가지로 과소한 현실을 벗어나기는 어려울 것이라는 사실을 확인함.

〈표 2〉 디지털 핵심인재 분포(2023)

(단위: 명, %)

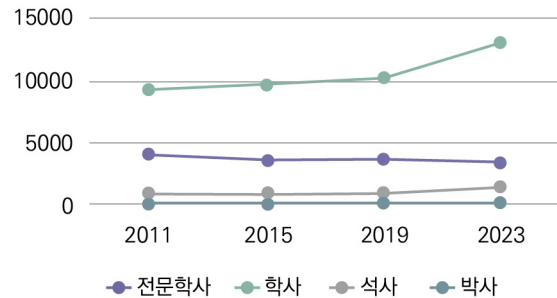
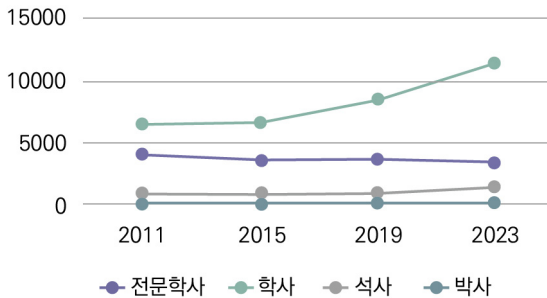
구분		모든 전공			
		전체	남성	여성	여성 비율
디지털 분야 업종	디지털 직종 취업	436,008	355,745	80,264	18.4
	그 외 직종	240,351	136,045	104,306	43.4
	디지털 직종 종사 비중	64.5	72.3	43.5	
그 외 업종	디지털 직종 취업	547,906	468,556	79,350	14.5
	그 외 직종	27,207,803	14,982,140	12,225,664	44.9
	디지털 직종 종사 비중	2.0	3.0	0.6	
전체 업종	디지털 직종 취업	983,914	824,301	159,614	16.2
	디지털 직종 종사 비중	3.5	5.2	1.3	

자료: 통계청(2023). 지역별고용조사 2023년 상반기 자료를 이용하여 저자 작성.

- 현재 국내 디지털 핵심인재는 약 100만 명인데, 여성은 약 16만 명으로 전체의 16%에 불과함. 디지털 핵심인재는 거의 디지털 분야 업종에 분포하고 있으며, 전공은 대부분 이공계 전공(디지털 전공 포함)임. 특히 여성이 디지털 핵심인재가 되기 위해서는 이공계 전공이 필수조건임.
- 디지털 핵심인재는 주로 30~40대 남성으로 구성된 인구로 여성은 20~30대가 대부분이고, 40대부터 해당 영역에 종사하지 못함. 특히 전체 디지털 핵심인재 중 학사 이상의 여성은 약 2%에 불과하여 고학력 여성이 충분히 활용되지 못하는 상황임.
- 주요 디지털 산업들에서 여성은 약 20% 내외로, 여성 고학력 인력 활용이 활발한 편이며 성장하는 산업들이라 앞으로 계속 추적이 필요함.
- 이공계 전공(디지털 전공 포함) 여성 졸업자 수는 '11년 대비 '23년에 증가추세를 보이지만 그 규모는 남성의 절반 수준에도 못미침. 다만 여성의 경우 석사와 박사 모두에서 졸업자 수가 약간 늘어나는 경향을 보임.

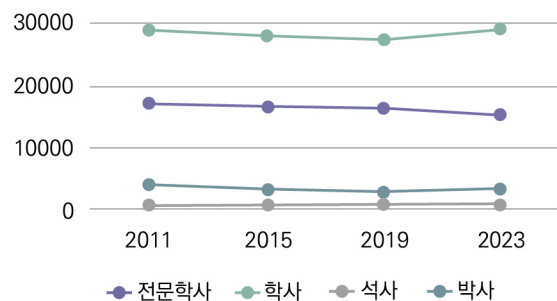
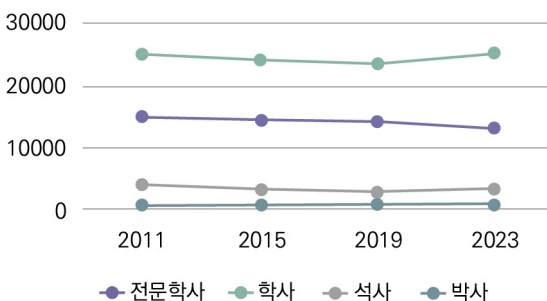
디지털 전공 학위과정별 남녀 졸업자 수 (여성)

(단위: 명)



이공계 전공 학위과정별 남녀 졸업자 수 (남성)

(단위: 명)



자료: 한국교육개발원(2011~2023). 교육기본통계조사 자료를 이용하여 저자 작성.

- 디지털 분야 자격증 취득자 중 여성 비중은 25% 이하이며 특정 자격에서 여성 취득자가 아예 없는 경우도 많음. 여성은 주로 출판·방송·콘텐츠 관련 자격 취득자 비중이 상대적으로 높은 편임.

## ○ 디지털 분야 핵심인재 진로 경로 및 경력개발 특성 분석 결과

▶ 디지털 분야 핵심인재의 진로 경로 및 경력개발 특성을 파악하는 데 목적을 두고 면접조사 방식으로 사례조사를 수행함. 사례조사는 초등학교 이후 현재까지 교육 경험, 진로활동, 직업 경험 등 세 가지 영역을 포함하여 디지털 핵심인재의 성별 차이와 특성에 대해 파악함. 전공과 졸업 학교를 기준으로 총 6개 집단, 31명의 디지털 핵심인재들의 생생한 목소리를 통해 현재 디지털 분야에서 여성 인력의 입지와 한계를 확인하고 집단별 정책 수요를 파악하였음.

- 대학원 졸업×디지털 분야 전공자: 학부까지의 교육은 기초 학문 강화에 중점, 대학원 석사과정부터는 해외에 견줄 수 있는 연구 역량 강화를 위한 정부 지원이 필요. 대학 학부부터 전과를 포함하여 전공 변경 기회를 다양하게 마련하여 학생들이 대학 안에서 적응을 찾고, 진로를 개발할 수 있도록 다양한 선택지 제공이 필요
- 대학원 졸업×디지털 분야 외 전공자: 정부가 정책적으로 디지털 인재를 양성한다면 이들에 대한 관리·활용 지원이 필요. 전공이나 직종 상관없이 디지털 리터러시를 높이는 지원 정책이 필요
- 대학 졸업×디지털 분야 전공자: 최신 트렌드가 반영된 대학 교육과정 편성과 여학생 대상 학교 내 진로활동 기회 확대 필요, 직장 내 육아휴직 확대 및 자유로운 사용 문화 개선 필요
- 대학 졸업×디지털 분야 외 전공자: 국비지원교육(부트캠프 등)의 질 제고 필요. 다양한 산업에서 디지털 인력 육성이 가능하도록 도메인 분야 디지털 인력 양성 정책이 더욱 확대될 필요
- 고교 졸업×디지털 분야 전공자: 마이스터고등학교 예산과 전문 교육인력 지원이 필요. 특히 최신 기술을 가르칠 수 있는 전문성 있는 교육인력 지원 필요
- 고교 재학생×디지털 분야 전공자: 디지털 특성화 고교에 대한 바우처 예산 확대 필요. 디지털 분야 고졸 채용 확대 혹은 마이스터고·특성화고 졸업자 우대 채용 제도 필요

### 3 정책과제 제안

#### ○ 정책 방향

- ▶ 여성 디지털 인재 양성의 기반이 되는 대중적·사회적 인식 및 문화 개선
  - 여성 디지털 핵심 인재 양성 확대를 위해서는 무엇보다 디지털 분야에 대한 여성의 흥미와 관심도 제고·인식개선을 위한 정책 추진·지원이 우선되어야 함.
- ▶ 여성 디지털 핵심 인재 양성 확대를 위한 학교 디지털 교육 보완 및 강화
  - 학교 교육이 시작되는 시점부터 데이터, SW, AI 등 디지털 관련 체험 활동 및 노출 확대 등이 필요함.
- ▶ 여성 디지털 핵심 인재 역할모델 발굴 및 멘토링 강화
  - 디지털 분야의 여성 핵심인재 역할모델 발굴 및 멘토링 강화를 통해 디지털 분야 여성 인재의 다양한 활동·역할을 소개하고, 디지털 역량이 다양하게 적용·활용될 수 있다는 인식을 넓힐 필요가 있음.
  - 학교·산업계의 디지털 분야 여성 역할모델을 계속 노출하여 여성이 소수인 해당 영역에서 여성의 성장 가능성을 간접적으로 보여줄 필요가 있음.
- ▶ 디지털 리터러시 교육 강화
  - 대학 기초교육 과정 내 디지털 리터러시 교육의 지속적인 강화가 요구되며, 디지털 기초 역량 함양 후 해당 전공 및 도메인 분야 특성에 부합하는 디지털 활용 역량 강화 심화 전공 수준 대학(원) 커리큘럼이 마련되어야 함.
  - 각 도메인 관련 전공자를 유인하는 과정이 반드시 제공될 필요가 있으며, 디지털 역량을 보유한 교원 지원 프로그램이 요구됨.

#### ○ 세부과제

〈표 3〉 여성 디지털 핵심인력 양성 확대를 위한 세부과제 제안

구분		세부과제 제안
정책 개선 보완 제안	정책 설계 기획 단계 (교육부 산업부)	① 첨단분야 여성 인재 참여·양성을 평가·점검할 법적 근거 마련 필요 - 디지털 인재 양성 정책 기획·수립 시 성별 분리 데이터 분석을 통한 구체적 목표 제시 ② 여성 디지털 인재 양성 추진 거버넌스 체계 확립 필요 - 국가인적자원위원회의 여성인적자원개발 조항 구체화한 법령 개선안 마련, 우선순위 강화 ③ 여성 디지털 인재 양성을 위한 범부처 총괄 조정 체계 추진 - 여성 디지털 인재 양성 관련 인재양성전략회의의 역할 강화
	정책 추진 성과 관리 단계 (교육부)	④ 디지털 인재 양성 정책 효과에 대한 성별 형평성 성과관리 체계 확립 필요 - 정책 수혜 대상 성별 현황 관리 의무화, 정책사업 추진 성과지표에 성별 형평성 요소 반영하여 평가 체계 개선 및 성과지표 반영
학교 교육 개선 방안	중등 교육 개선 방안 (교육부)	⑤ 학교 수준별 여학생 대상 특화 맞춤형 지원 마련 필요 - 중학교는 디지털 분야의 사회적 인식과 이미지 제고, 고등학교는 다양한 디지털 분야 노출 및 경험 강화에 초점 ⑥ 고등학교 1학년 여학생 대상 공통과목 시간을 활용한 디지털 역량 강화 수업 및 프로젝트 경험 강화 필요 - 여학생의 디지털 분야 흥미 제고를 위한 다양한 미디어를 활용한 교육이 이뤄질 수 있도록 교육 콘텐츠 개발 및 교육인프라 개선 요구 ⑦ 선택과목 등 기존 교육과정에 분야별 디지털 역량 적용 및 융합 교육 필요 - 기존 교육과정에 디지털 역량을 강화한 교육 콘텐츠 개발이 필수 ⑧ 고등학교 범교과 교사 디지털 역량 강화 필요 - 시간·공간에 제약받지 않는 다양한 교사 대상 디지털 역량 강화 교육 프로그램 개발 필요 ⑨ 산업계 수요 대응 다양한 숙련의 인력 양성을 위한 직업계고(특성화고, 마이스터고, 종합고 등) 지원 및 산업계 연계 강화 - 직업계고 실무 역량 교육 지원 강화 및 졸업 후 취업 연계 강화 필요

구분	세부과제 제안
대학(원) 교육 개선 방안 (교육부 과기부)	<p>⑩ 디지털 분야 산업 특성을 반영한 학교 교육 변화 필요</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전공 분야별 특성에 따라 대학 교육에 현장 전문가를 충분히 활용할 방안 마련 필요</li> <li>- 시장 변화 모니터링과 함께, 문제 해결 능력에 초점 맞춘 창의적 교육으로 체질 개선 필요</li> </ul> <p>⑪ 여학생을 위한 디지털 분야 기술 역량 제고 지원 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로 가이드·진로 설계 지원 강화, 여학생 대상 '부트캠프'·'해커톤' 등 개최 지원 필요</li> <li>- 기업의 기술 실무 교육 참여 확대를 위한 정부의 다양한 정책적 혜택 제공 필요</li> <li>- 학교와 기업의 연결 채널 확대를 통한 연계 강화</li> </ul> <p>⑫ 여성 디지털 인력의 사회적 역량(social skill) 제고</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 디지털 관련 학과 교양과목으로 현장학습과 기업 인턴십 확대 필요</li> <li>- 여학생 대상 디지털 분야 진로교육과 직업지도 제공 필요</li> <li>- 디지털 분야 전문 역량 및 네트워크 강화 필요</li> </ul> <p>⑬ 다양한 전공 선택 기회 확대 등 대학 교육과정 유연화를 통한 디지털 접근성 제고</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학생의 적성에 맞는 세부 전공 진로 계획수립을 위한 진로 지도 지원 강화 필요</li> <li>- 학사제도 유연화와 디지털 교과목 융합 구성을 통한 디지털 분야 유입 강화</li> <li>- 1학년 교육과정에 디지털 분야 주요 기술 교육 제공 강화</li> </ul> <p>⑭ 비전공자를 위한 디지털 관련 직무역량 교육 기회 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이공계 외 전공생 대상 디지털 리터러시 교육·디지털 실무 교육·디지털 융합 교육을 위한 체계적이고 전문적인 교육과정 운영 사업 수행 필요</li> <li>- 디지털 관련 자격제도 신설·확대 통한 관련 직업 교육 강화 및 단기 교육 기회 확대 필요</li> </ul>
여성 인력 활용 활성화 협업 방안 (고용부 교육부 산업부 지자체)	<p>⑮ 지역별 인력 수요에 대응하는 여성 인력 활용 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력단절 후 복귀한 여성 인력을 포함한 다양한 수준의 디지털 인재 활용지원</li> <li>- 학교·지역·산학 연관 협력 활성화를 통한 여성 인력 양성·활용 강화</li> </ul> <p>⑯ 디지털 분야 인력의 경력단절 예방 및 복귀 지원 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력단절 위기 인력 대상 경력 유지 위한 선택지(안) 제공, 기업 대상 정책지원 동반 필요</li> <li>- 경력단절 인력 대상 디지털 분야 직종 복귀를 위한 교육(학교, 민간 포함) 기회 확대 및 자격 인증 체계 마련으로 재취업 수단 마련 필요</li> </ul> <p>⑰ 산업 내 여성 역할모델 발굴 및 멘토링 지원 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 인력 정착 위한 조직 문화·인사제도 등 기업 내 여건 마련 필요</li> <li>- 기업 차원에서 활발한 의견교류, 역할모델 발굴, 멘토링 지원 필요</li> </ul>

주관부처    교육부 디지털교육기획관, 교육부 인재양성정책과, 교육부 양성평등정책담당관

관계부처    과학기술정보통신부 소프트웨어정책관, 고용노동부 직업능력정책국, 산업통상자원부 산업기술정책과