

2026 年 3 月 10 日

第 3 回日本成長戦略会議 戦略 17 分野における「主要な製品・技術等」に対する意見書

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

I. 戦略 17 分野における「主要な製品・技術等」について

【デジタル・サイバーセキュリティ】

- 「政府・地方公共団体のDX基盤」であるガバメントクラウドは、2026年3月末までの移行が予定されているが、進捗状況は自治体によって様々であり、人員の確保・育成面の課題、ベンダーのリソース不足などの指摘がある。また、経済安全保障推進の観点からデータ主権を確保するためには、海外事業者のクラウドサービスの国内立地だけでなく、国産クラウドサービスの採用を進めるべきであり、国内IT産業の人材育成を支援する必要がある。
- 戦略 17 分野への投資を日本のさらなる経済成長の実現につなげていくには、安心して働き続けることのできる環境整備や人材育成など、労働者の視点による分野横断的課題への対応が欠かせない。

II. 分野横断的課題への対応について

- あらゆる事業の成長・発展には、それぞれの現場で働く労働者が安心して働き続けられる環境の整備が不可欠であり、そのためには労働者保護ルールの堅持・強化が重要である。特に、労働時間法制に求められるのは、緩和ではなく、労働者の健康確保と豊かな生活時間の保障に向けた強化・充実である。
- 各成長産業分野の発展のためには、非正規で働く者も含めたすべての労働者の能力開発が極めて重要である。専門的な知識・スキルが求められる場合も多いことから、リスキリングや継続的なスキルアップなど能力開発の機会を提供していくことが不可欠である。そのため、各分野で求められる職務やスキルを明確化し、職業訓練や教育訓練給付などの施策を活用しながら体系的に人材育成を推進する必要がある。あわせて、習得したスキルが適切に評価され、処遇やキャリア形成につながる仕組みを整備していくことが重要であり、労使や産業界、自治体、関係機関等が連携して取り組みを進めるべきである。とりわけ、非正規で働く者については、時間確保や利用しやすさ、費用負担などの支援の充実が必要である。
- 理工系職種の女性比率が低いことを踏まえると、女性の理工系進学者数を増やすことも重要であり、ロールモデルとなる女性の理工系教員を増やし、「女性は理工系に向かない」などという偏見をなくす取り組みも必要である。
- 成長戦略を策定する上で、ジェンダー平等・多様性の観点が不可欠である。あらゆる場面において「ジェンダー主流化」を徹底するとともに、イノベーションの土台となる多様性を確保する必要がある。働く現場のみならず、社会における慣習や慣行を見直すべきである。
- 女性の労働者の半数以上が非正規雇用であり、処遇の改善や正規雇用化が必要で

ある。特に 17 の戦略分野では、女性の労働者が少ない傾向にあり男性中心の価値観や行動様式が固定化しやすい。女性の数を増やし多様な人材を確保することで、イノベーションの創出につなげる観点を成長戦略に記載していただきたい。

○成長戦略取りまとめに向け、日本成長戦略会議において、横断的分野も含めて、引き続き各分科会やWGの進捗を随時共有・議論するようお願いしたい。

以 上