

**私の想い 商工労働部長 杉本 安史**

大阪には、世界の先端産業を基盤技術の面から支える中小企業とわが国を代表するリーディング企業が集積しており、こうしたポテンシャルを活かして、商工労働部では、“将来ビジョン大阪”に掲げた「世界をリードする大阪産業」の実現を目指します。



橋下知事のもと「変革と挑戦」に向けた取り組みを私の今年度のマニフェストとしております。マニフェストに盛り込まれていない他の行政課題に関しましては、別に部の運営方針として取りまとめ、着実に対応することにしていきます。

現下の厳しい経済・雇用情勢の中、国や市町村、関係機関と連携して、中小企業の皆さん、大阪で働く皆さんにとってより働きやすい環境を提供できるよう、あらゆる施策を総動員していきます。

大阪湾ベイエリアの新エネルギーや北大阪のバイオ分野など今後の発展が期待できる分野においては、大阪に産業の集積が確実に進むよう精力的に取り組んでいきます。

中小企業施策に関しては、「府の総合商社化」の考え方の下、今年度から施策の利用者を「顧客」として捉え（「中小企業等の顧客化」）これまでの業務プロセスと方法論の見直しに着手します。最終的には双方向のコミュニケーションにより、利用者ニーズにあった情報受発信を可能とする体制やシステムの構築を図っていきます。

雇用分野に関しては、現下の厳しい雇用環境の影響を受けやすい障がい者、若者などに焦点を当て、精力的に取り組んでいきます。

**重点課題****世界をリードする大阪産業にする**

- ・ ものづくり中小企業を元気にするため、商工労働部の総合商社化を目指す
- ・ 世界トップクラスのバイオクラスターを実現するため、ベンチャーが育つ環境を整備する
- ・ 大阪が新エネルギーのモデル都市となり、府内に新エネルギー関連産業の集積を図る
- ・ みんなが就職できる大阪を目指し、障がい者の雇用を増やす
- ・ 中小企業が人材を確保でき、若年者がいきいきと仕事ができる都市・大阪を実現する

## 【重点課題：世界をリードする大阪産業にする（ものづくり）】

遂行目標 (プロセス)	業績目標 (結果)
<p><b>【 戦略課題の目標】</b></p> <p>ものづくり中小企業を元気にするため、商工労働部の総合商社化を目指す</p>	<p><b>【 アウトパの数値目標】</b></p> <p>今年度は、ものづくり中小企業 1200 社 (従業員4人以上の製造業 23,553 社の5%)との双方向のネットワークを構築</p>
<p><b>【 施策推進上の目標】</b></p> <p>顧客たる、ものづくり中小企業とのダイレクトなネットワークを構築し、がんばる中小企業を支援</p> <p>ものづくり中小企業の顧客化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客名簿の整備</li> <li>情報発信の内容の見直し</li> <li>顧客管理システムの整備</li> </ul> <p>双方向の情報受発信による、施策の利用促進</p> <p>商工労働部職員の意識改革</p> <p>職員全員に「営業マインド」を徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職員への教育(研修・セミナー)</li> <li>組織内でのコミュニケーション(幹部と職員、職員相互の意見交換など)</li> <li>組織外との研究会や意見交換などの推進</li> </ul>	<p><b>【 アウトプットの数値目標】</b></p> <p>ものづくり中小企業とのネットワークを活かし、全ての施策において利用者を増やす</p> <p>(例)</p> <p>販路開拓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>B2Bセンター開設による引合件数 (既存施策 344 件(H20) )初年度目標:1000 件</li> </ul> <p>技術支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>府立産業技術総合研究所の利用企業数 2889 社(H20) 目標:3200 社 (10%増)</li> <li>ものづくりイノベーションネットワークの参加企業数 (現状0社 )初年度目標:1000 社</li> </ul> <p>資金支援</p> <p>双方向ネットワークによる制度融資に対するニーズ把握 (現状0社 )目標60%</p> <p>中小企業の人材確保支援</p> <p>双方向ネットワークによる人材ニーズの把握 (現状0社 )目標60%</p>

## 【重点課題：世界をリードする大阪産業にする（バイオ）】

遂行目標 (プロセス)	業績目標 (結果)
<p><b>【 戦略課題の目標】</b></p> <p>世界トップクラスのバイオクラスターの実現に向けた、ベンチャーが育つ環境の整備</p>	<p><b>【 アウトカムの数値目標】</b></p> <p>大阪でのバイオベンチャーが育つ環境整備に関する評価等            ヘッドクォーター機能の発揮            バイオ戦略会議、バイオ応援団における評価</p> <p>施策のロードマップの策定            環境整備に関するロードマップを策定し、来年度以降のアウトカム指標を設定</p>
<p><b>【 施策推進上の目標】</b></p> <p>ヘッドクォーター機能の発揮            バイオ戦略の明確化            バイオ戦略推進会議、バイオ応援団を通じたオール大阪でのバイオ振興</p> <p>ベンチャーの資金調達の円滑化支援            バイオフィンドの組成(3月)            ファンド組成の工程作成            (GP 公募・選定～製薬企業や経済団体構成企業への出資要請～出資合意:年度末まで)</p> <p>ビジネス環境の向上            治験促進のための取り組み            治験促進に向けた検討会議を設置(21年度前半)            医療機関のネットワークと治験情報窓口の整備            規制改革について国への働きかけ            ・昨年度、緩和が認められた項目の具体化(医薬品の製造方法の変更等に係る審査等を府でも実施するなど)            ・緩和不可項目についての更なる働きかけ(新医薬品の承認後の製造販売にかかるGMP調査を府でも実施するなど)(6月)</p>	<p><b>【 アウトプットの数値目標】</b></p> <p>ヘッドクォーター機能の発揮            バイオ戦略2009の策定(5月)</p> <p>ベンチャーの資金調達の円滑化支援            バイオフィンドの組成            ・バイオフィンドの組成に向けた府出資具体化 組成目標 10 億円</p> <p>ビジネス環境の向上            治験の促進            ・ベンチャー等による円滑な治験実施を支える、治験ネットワーク(基幹病院5病院以上)構築(予算をはじめとした体制整備)</p> <p>GP            (当該)ファンドの管理・運営者。            General Partner の略で、出資者で構成する投資事業有限責任組合(投資ファンド)を組織し、ファンドの運用・管理を行う無限責任組合員</p> <p>GMP調査            医薬品を製造している製造所が適正な製造管理及び品質管理の下に当該医薬品を製造しているかどうかを調査するもの</p>

## 【重点課題：世界をリードする大阪産業にする（新エネ）】

遂行目標 (プロセス)	業績目標 (結果)
<p><b>【 戦略課題の目標】</b></p> <p>大阪が新エネルギーのモデル都市となり、府内に新エネルギー関連産業の集積を図る</p>	<p><b>【 アウトパの数値目標】</b></p> <p>新エネルギー産業都市実現に向けた施策体系が確立され、ネットワークでの取り組みが動き出す</p> <p>新プロジェクトでの産学官による2つ以上のネットワークが形成される。</p>
<p><b>【 施策推進上の目標】</b></p> <p>新エネルギー産業都市実現に向けた戦略の確立</p> <p>グリーン電力証書 取引システムの構築</p> <p>電気自動車のためのインフラ・社会システムの整備 3年間で、太陽光発電併設急速充電器20基設置、電気自動車導入1000台等</p> <p>グリーン電力証書 太陽光などの再生可能エネルギーによって発電された電気の「環境付加価値」を証書化したもの。グリーン電力証書を介して、「環境付加価値」の取引が可能になる</p>	<p><b>【 アウトプットの数値目標】</b></p> <p>新エネルギー産業振興に向けた具体的戦略の検討・確立(～10月)</p> <p>グリーン電力証書購入企業の開拓 100社訪問、証書購入企業10社獲得 企業ニーズの把握と対策構築</p> <p>電気自動車のための先進的モデル事業の実施と電気自動車導入予定企業等に対して大阪への重点配置を要請 (平成21年度)太陽光発電併設急速充電器20基設置、電気自動車導入200台</p>

# 【重点課題：世界をリードする大阪産業にする（障がい者）】

遂行目標 （プロセス）	業績目標 （結果）
<p style="text-align: center;"><b>【 戦略課題の目標 】</b></p> <p>みんなが就職できる大阪を目指し、障がい者雇用を増やす</p> <p>〔 大阪の法定雇用率達成企業割合を早期に 50%に引き上げる 〕</p> <p>（参考）大阪の障がい者の雇用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法定雇用率達成企業割合 42.8% （全国平均値 44.9%：全国43位）</li> <li>・民間企業の実雇用率 1.59%（法定 1.8%） （全国平均値 1.59%：全国30位）</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>【 アウトカムの数値目標 】</b></p> <p>大阪は障がい者雇用が進んでいるという実感</p> <p>〔 平成22年4月に条例施行されることを前提に、障がい者の法定雇用率達成を約した企業数 &lt; 50社 &gt; 〕</p> <p>〔 特例子会社の設立を約した企業数 &lt; 1社 &gt; 〕</p>
<p style="text-align: center;"><b>【 施策推進上の目標 】</b></p> <p>障がい者雇用促進センターの開設 （7月）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・府と取引のある事業主に対し、法定雇用率の速やかな達成を働きかけ</li> <li>・企業への障がい者雇用支援施策の情報提供、職域開拓等の相談や助言、人材紹介など企業の障がい者雇用が進むような支援の実施</li> <li>・府内への特例子会社の設立、設置を働きかけ、重度、知的、精神障がい者の雇用機会を拡大</li> </ul> <p>障がい者雇用促進のための条例を制定 （9月議会に上程）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・府取引企業の障がい者法定雇用率の達成を促すルールを定め、障がい者雇用を促進</li> <li>・法定雇用率未達成企業と取引しません宣言</li> <li>障がい者雇用に積極的に取り組む事業所を顕彰</li> <li>・表彰や優良企業の紹介による啓発・PR</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>【 アウトプットの数値目標 】</b></p> <p>府内企業への働きかけ件数 600社</p> <p>特例子会社 の設立、設置のための企業への働きかけ件数 10社</p> <p>特例子会社 親会社が子会社を設立し、障がい者の特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備を行い、多数の障がい者を雇用するしくみ。 また、一定の条件を満たせば、特例としてその子会社に雇用される労働者を親会社の法定雇用率の算定基礎に加算。</p>

## 【重点課題：世界をリードする大阪産業にする（産業人材）】

遂行目標 (プロセス)	業績目標 (結果)
<p><b>【 戦略課題の目標】</b></p> <p>中小企業が人材を確保でき、若年者がいきいきと仕事ができる都市・大阪を実現する</p>	<p><b>【 アウトカムの数値目標】</b></p> <p>必要な人材を量・質ともに確保できた企業の割合を倍増 目標:約2割</p>
<p><b>【 施策推進上の目標】</b></p> <p>ものづくり等の中小企業の魅力発信力を付け、採用力、育成力を強化するとともに労働者の定着率の向上に向けた事業を実施</p> <p>若者の意識改革を行う事業の実施 (事務職偏重、大企業志向が多い中、仕事や職業に対する視野を広め、ものづくりや中小企業への関心を高める)</p> <p>企業ニーズに即した職業教育や訓練事業の実施</p>	<p><b>【 アウトプットの数値目標】</b></p> <p>中小企業の魅力発信を行い、若者と企業が相互理解を深める取組を行う。</p> <p>20年度4000人 目標6000人 (企業向け講座、若者向けセミナー、交流事業などを関連づけて行う)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若者の定着促進のための、中小企業新入社員研修・指導者への研修</li> </ul> <p>工科高校・大学・高専におけるものづくり人材育成事業</p> <p>20年度4500人 目標7000人</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・工科高校での企業の技術者による指導や生徒、教員が中小企業へ出向き実習を行う。</li> <li>・ポスドク、留学生が中小企業で長期インターンシップなどを行う</li> </ul> <p>高等職業技術専門校等で企業ニーズに即したカリキュラムの職業訓練を実施</p> <p>20年度3300人 目標7000人</p> <p>*ポスドク ポストドクター(ポスドク)とは、博士号(ドクター)を取ってすぐ後の研究者、その職は数年以内の契約制で博士研究員とも呼ばれる。博士号取得者の行き先として考えられる大学・研究所の定員は増えていないうえ、企業等の博士号取得者採用数が矮小化の一途をたどっていることから、就職問題が深刻化している。</p>