

人財創都OSAKAを目指して

大阪がアジアの経済中枢都市OSAKAとして今後発展を遂げていくためには、産業、人材、高等教育・研究機関の集積といった他地域にない大阪のポテンシャルを効果的に活用しながら、次世代の大阪産業を担う人財（人財）を育み、創出する機能の確保に向けた地域あげでの取組が必要である。

第1章において、今後の生産年齢人口の減少という成長制約要因を軽減し、次世代大阪産業を担う人財を創出していくために今後解決すべき3つの課題として①人材の量的確保、②人材の能力向上、③人材の能力が発揮される多様なフィールドの確保・拡大をあげた。

これらの課題を念頭に置きながら、第2章では「統計データからみた大阪で働く人材の特徴」及び「企業における人材の確保と育成、社内外人材の活用の現状と今後の方向」、第3章では「高等教育・研究機関などの集積」及び「今後産業活動への積極的参画が期待される人材」について検討を行った。

こうした検討を踏まえて、上記①～③の課題解決へ向けた対応ポイントと今後の取組をまとめると次のとおりとなる。

第1節

人材の量的確保及び能力向上面での対応ポイントと今後の取組

1. 地域をあげて人材を育む

府内企業の事業展開において、大阪の産業集積の存在はきわめて重要な要素となっており、産業集積を支え、次世代大阪産業を担う人財を創出し、その定着化を目指し、企業、行政を問わず、地域をあげて人材を育んでいくことが必要になっている。

(企業に求められる人材育成・活用能力の向上)

これまで厳しい競争を勝ち抜いてきた府内企業の多くは、今後も大阪の産業集積の中で事業を充実・強化する方向のもとに、採用手段や育成方法を多様化させ、良い人材の確保と社員の能力向上への取組を行っている。こうした中で企業には、経営戦略実現に向けて有能な人材を適材適所に配置し、有効に活用していく能力がより一層強く求められている。そのためにはまず、環境変化に対応して的確な人材戦略を構築し、推進する経営者自身の能力向上が必要である。

特に製造業では経験の蓄積が能力向上の大きなポイントとなっている。自社の「強み」を担う人材の育成は、長期雇用のもとに行われるケースが多いが、その際、社員の定着化を図りつつ、社員の能力向上にとって有意義な経験を積ませる機会を与えるなど、在籍期間に比例して能力を着実に向上させていく仕組みづくりが必要である。

また、こうした人材育成の取組が円滑に行われるためには、時代の変化に応じて必要とされる新たな知識や技能の習得を支援する教育訓練機関などの効果的活用が重要である。公的機関や民間機関の研修活用など、社外の教育訓練機関の活用の意向が企業において強まっており、自社の人材育成機能と、教育訓練機関の人材育成機能の連携を図っていくことが重要である。

(在職者に求められる能力習得・蓄積への意欲)

在職者は現在及び将来において、自社内外で求められる能力に対応し、自らの仕事の経験の中で得るノウハウなどを蓄積し続ける意欲をもつ必要がある。企業を取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、在職者に求められる能力も変化する。それゆえ、在職者は「常に学び続ける姿勢を失わない」ことが、能力習得・蓄積に際し留意すべき点である。自社内外で求められる能力を習得するための場や手法は従前に比べ多様化している。OJTに加えて、Off-JT、外部教育訓練機関の研修など、企業が在職者に提供する多様な機会を活かして能力習得に努める姿勢が必要であろう。それは単に個人のキャリア形成のみならず、技術・技能・ノウハウなどの「次世代への伝え手」を育成するという意味で社会にとっても必要なことである。

（企業の人材育成や在職者のスキルアップを支援する行政の取組）

大阪府は「だれもが等しくいきいきと、働く喜びの中で自己実現が図れる社会の形成」「大阪産業・経済の発展を支える中小企業の人材育成」を目指し、多くの優れた職業人の育成支援、安定した就労の確保などをねらいとして、府内6ヶ所にある府立高等職業技術専門校を活用した求職者・在職者の職業能力開発のほか、ものづくり中核人材の育成に対する支援や訓練スペースの提供といった中小企業を対象とする施策を展開している。

「東京と比較して社会人が持続的に学べる場が少ない」との指摘がある中で、行政は企業での人材育成意欲を喚起しながら、経営者、在職者、求職者それぞれが持続的に学ぶことのできる場や機会の提供を率先して行う必要性、きめ細やかな情報提供、そして個々の企業に応じた支援などを実施する必要性が高まっていると言えよう。

2. ポテンシャルを活かす

（1）若年者の就業促進

（若年者を大阪にいかにつなぎ止めるかが重要）

大阪府における失業率と有効求人倍率は全国平均よりも高く、特に若年者層において顕著に見られる。また、雇用者に占める臨時雇の比率が国勢調査データでは平成12年から17年にかけて高まっており、特に20歳代の男性、20歳代前半の女性の上昇が目立ち、若年者層における雇用の安定性の低下がみられる。

その一方で、第1章で述べたように、全体として大阪府から人口が流出超過となっているが、就学、就業のために20歳前後の若い人たちが他地域から大阪府へ流入してくるといふ大きな流れがある。

したがって、人材の量的確保の観点から、大阪に流入してきた若い人材を、従前からの大阪在住の人材とともに、大阪の産業活動への参加を通じていかにつなぎ止めるかが重要である。

（企業に求められる人材戦略の再構築とマネジメント能力の向上）

企業は全体として若年者の雇用を積極的に進めていく意向ではあるものの、経営環境の変化に対応すべく、就業形態の多様化を一層進めている。多様化が進むこと自体は、短時間就労希望者に対する就業機会確保の観点からプラスとなりうるとの指摘もある一方、非正規社員の利用拡大が自社業務のノウハウ蓄積にマ

イナスとなる懸念、さらに若年者にとっては望まない形態のもとでの就労を余儀なくされる可能性が高まる懸念も指摘されている。

そのような中で企業は、自社の経営戦略と人材戦略との適合性の再検証、つまり、非正規社員を活用していく方向が今後の自社の発展に真に寄与するか否かの再検証と、多様な就業形態の従業員を効果的に活用していくマネジメント能力が求められる。

また、人材を確保するために、製造現場など、職場の労働環境の整備やキャリアプランの提示など企業の魅力づくりに努めることも求められる。

（産業活動の担い手として若年者に求められる「雇用される能力」）

また、正社員としての雇用を望む若年者に対しては、若年正社員採用に積極的な意向、もしくは高い意欲・能力をもつ非正規社員であれば正社員に登用していく意向を、多くの企業が示している中で、自分のニーズに合った就業形態を選択できるだけの資質・能力、つまり「エンプロイアビリティ（employability；雇用される能力）」を習得することが求められている。具体的には正社員採用選考時の重視ポイントであるコミュニケーション能力や、人材育成や人事評価における重視ポイントである課題解決能力などの向上を、教育訓練機関などを活用しつつ習得することが必要であろう。

（行政に求められる、若年者を大阪の産業活動に誘うための就労支援）

行政は、求人側、求職側とのマッチング機能の充実や、上記のコミュニケーション能力や課題解決能力の習得支援や、就労訓練などを通じた若年者の就業促進を図ることによって、失業者の減少および失業期間の短縮化など、ミスマッチを解消し、若年者の就業率向上を図ることが重要である。

こうした中で、大阪府は中小企業における若年者の確保・育成の効果的支援のため、若年者と企業双方へアプローチを行い、企業・若年者相互の意識改革及び相互理解を促進しつつ、マッチング機会を創出する取組を展開している。

また、多くの若年者に仕事の経験やノウハウを蓄積させ、能力を継続的に向上させていく機会を確保していくことが社会的に必要である。さらに、正規、非正規という社員の雇用形態に関わらず、企業において「働きに見合った処遇」が行われるよう労働環境の整

備を図っていくことも重要である。

他方、若手人材を確保するという観点から、教育機関との連携によって、学生の時から職業意識の向上を図る必要がある。特に製造業では、若者の理系離れ、製造業離れの影響もあり、中小企業を中心に若手人材の雇用が難しくなっており、技能伝承の受け手である若手人材の不在が技能の断絶を生むことも懸念されている。大阪府教育委員会では、「豊かな職業観、勤労観の育成」を目標に、小学校・中学校・高等学校の系統的・継続的な取組によるキャリア教育、具体的には、インターンシップや職場体験、社会見学、熟練技能者による実習、共同研究などを通じた産学連携による産業教育を展開しているが、このような「教育による知識の習得」が「就業」にどう結びついていくのかを実感できるキャリア教育の推進が今後ますます重要となる。

(2) 定年退職者などのシニアの就業促進 (求められるシニアの活躍の場)

大阪の産業集積を支える基盤技術産業などの技術力低下は、地域の競争力維持にとってマイナスとなることから、次世代への能力継承は大阪産業にとってきわめて重要な問題であり、社内外の定年退職者などのシニアの技能を、若年者への能力継承などにおいて効果的に活用していくことが必要である。

大阪府は、人口に占める55～64歳層の比率が全国に比して高く、定年年齢前後の人口が多い。この年齢層の失業率も高いことから、就労を希望するシニアの活躍の場を設け、こうしたシニアを効果的に活用していくことが期待される。また、府内にはシニアが主体となった産業支援型のNPOなどもあり、企業や行政がこうした産業支援型のシニア集団を積極的に活用していくことも有効である。

(企業にとって有益なシニアの活用)

機械金属製造業の生産現場などでは、業務の第一線での問題発見・解決能力など、定年間際の従業員が長い経験の中で培ってきた能力の若手への継承が、経営上課題となっている企業も少なくない。また、継承が課題となっている能力として、こうした現場での問題解決能力に次いで、製造業では生産工程全体、非製造業では会社の業務全体を見据えた広い視野からの判断能力があげられている。こうした工程全体や会社の業務全体を視野に入れつつ判断する能力の育成も、企業にとって重要となっている。

さらに、技能など現場での対応能力面だけではなく、技術開発や販路開拓など様々な分野で培われたシニアのもつ豊富な人脈や経験・ノウハウの活用を促進していくことは、企業にとって、極めて有益である。したがって、こうしたシニアを効果的に活用していくとともに、シニアのもつ能力の後継者へのスムーズな継承が求められる。

(活動を担うシニアに求められるもの)

地域産業にとっても、企業にとっても、シニアの果たす役割は今後重要性を増すが、シニアによる円滑な能力継承が行われるには、シニア自身の「環境適応能力」が問われる。すなわち、自分を迎え入れる企業の文化を理解したうえで、コミュニケーションを取りながら、どのような技能を、誰に、そしてどのようにして継承していくべきかを考えつつ取り組んでいく姿勢が最も求められるのである。以前勤務していた企業との企業文化の差異、被継承者との間のジェネレーションギャップ（世代間の価値観などの乖離）の有無によって、継承の手法のみならず継承内容そのものも変わってこよう。

(シニアが活躍するために行政に求められるもの)

行政は、このようなシニアの退職者の活躍の場を確保・拡大していくことが重要であるが、大阪府では、企業退職者を中心として活動中の産業支援型NPOと連携し、シニアのもつ技術や技能、人脈、ノウハウなどの活用を希望する中小企業などと産業支援型NPOとのマッチングを行うとともに、こうした活動に参加意欲のあるシニア人材を掘り起こし、活動への参加を支援している。

また、能力継承のための支援体制を充実させていくことが求められるが、こうした中で、教え方の巧拙が継承の効率を大きく左右し、結果として継承の成否にも影響を及ぼすと考えられる。したがって、教え方の研修を含めた能力継承のための支援体制が求められるが、大阪府では、マニュアル作成のための研修に併せて、自分のもつ能力を他人に教える教え方の研修などを実施している。

(3) 高度な専門的能力を有する外国人の就業促進 (グローバル化への対応力強化に活用していくために)

産業活動のグローバル化の一層の進展は不可避的であり、海外とのビジネスを展開する府内企業は今後も増加すると思われる。こうした海外ビジネスを円滑に

遂行していくには、相手国の経済事情や法制度、商慣習などに精通し、人脈などのネットワークを有する人材の確保が重要となる。「はじめに」でも述べたように、大阪産業の成長にとって今後アジアとの連携をさらに深め、アジアの活力を取り込んでいくことが必要となっている。大阪には特にアジアからの留学生が多い。大阪と海外とのブリッジ人材として、ビジネス交流での活躍が期待できる留学生の府内企業への就職者をさらに増やしていくことが重要である。

また、工学や医・歯学など理科系の留学生が少ないことから、理科系の留学生を増やし、大阪のバイオなどの先端産業との接点を拡大していくことも重要である。

高度な専門的能力を活かして働く外国人社員のいる企業はまだ少ないが、大阪と海外との良好な関係形成のうえでも大きな役割を果たす外国人材の活用を推進していく必要がある。

グローバル化が進む中、企業は、海外事業展開の円滑化、海外ネットワーク拡大などに当たり、このような外国人材を効果的に活用していくことが急務である。

行政は、インターンシップを通じたわが国の商慣習を学べる機会の提供などの留学生の就職活動支援や、高度な専門的能力を有する外国人の就労促進のための環境整備に加えて、産業活性化に貢献しうるこうした外国人材を能動的に求めていくことが重要である。

(4) 女性の就業促進

(労働力人口比率を高めていくために)

全国平均と比べた女性の労働力人口比率の低さにみられるように、大阪府には潜在的労働力として活用されていない人的資源が、国内他地域に比べてまだ多く残されている。潜在的労働力を急に顕在化させることは現実的には困難であるが、求職活動を行っていない非労働力人口の労働市場への参入促進を図っていくことはそのポテンシャルの大きさを勘案すればきわめて重要である。特に、少子化対策として実施される子供を産み、育てやすい環境づくりや、高齢化の進展する中、今後増大が懸念される介護負担の軽減への社会的取組の推進と併せて、女性の労働力の活用に向けた取組の一層の拡大が求められる。

こうした中で企業は、育児休業制度の充実など労働環境の整備とともに、従来とは異なる領域での就業機会の確保など、女性の活躍の場の拡大に積極的に取り組む必要がある。

行政は、このような企業の取組を支援するため、就

労促進に向けた環境整備など、男女問わず育児や介護に携わる在職者が働きやすい社会的環境づくりを行うとともに、就職に関する情報発信や職業能力開発の機会を充実させることが必要である。

3. 人材を惹きつける

(求められる人材を惹きつける産業活動)

前述したように、大阪府には就学、就業のために20歳前後の若い人たちが他地域から流入している。また、都道府県別全国第2位の昼間人口にみられるように、他府県から通勤してくる人材も大阪産業を支えている。こうした他地域の人材を大阪に惹きつけるとともに、大阪で生まれ育った人々が、働き場所として大阪を選び、大阪で生き生きと働き続けていけるような環境を作っていくことが重要である。そのためには、働く人々にとって魅力ある企業や産業が集積することが必要である。

こうした中で、企業は自社の「強み」を社内外に明示する必要性が高まっていると言えよう。製造業では「安定した品質の製品製造(加工)能力」「納期対応力」「単品・小ロット対応力」、非製造業では「良品質の商品・サービス提供能力」「品種(サービスの種類)の幅広さ」「顧客への提案能力」を自社の「強み」としてあげる企業が多い。企業は、こうした自社の「強み」に基づく高い競争力、歴史や伝統、経営理念や方針などを社内外にアピールし、自社従業員も含めた社内外の人材を自社に惹きつけることが必要である。

企業が有する様々な資産のうち、例えば人材、組織的な力など、目に見えない資産を「知的資産」と言うが、上記「強み」はすべて「知的資産」と呼べるものである。

自社の「強み」の社内外への明示、換言すれば「知的資産の開示」について、経済産業省では平成17年10月、知的資産を活用した経営に関する情報開示の指針として「知的資産経営の開示ガイドライン」、独立行政法人中小企業基盤整備機構では19年3月「中小企業のための知的資産経営マニュアル」をそれぞれ策定している。企業は人を惹きつけるために、自社の知的資産を体系化し開示していく段階にあらう。

また、行政も企業のこうした取組みに併せ、産業振興、人材確保・育成支援とともに、次節で述べる、人材の能力が発揮される多様なフィールドを積極的に確保・拡大し、大阪で就業する魅力を向上させていくことが必要である。

大阪を、働く意欲をもつ人々が自らの能力を発揮し、活躍できるフィールドとするためには、まず府内企業が既存事業の高度化や新事業への積極的挑戦によって、あるいは起業家が創業によって新たな活動領域を開拓していくことが必要となる。このような企業の取組が大阪全体として活発化していくことにより、新産業も創出される。そして行政は、こうした活動に主体的に取り組む企業に対して、効果的支援を行っていくことが重要である。

1. 企業を惹きつける

製造業、非製造業とも、大阪での今後の事業展開上のマイナス要因として「市場規模の縮小」を懸念する企業が多い。企業が大阪の産業集積機能を活用しつつ、新製品・サービスの開発による新たなマーケットや、ビジネスチャンスの獲得機会の拡大など研究開発や営業面での新たな展開を図っていくためにも、また高度な専門知識や技術を有する人材を他地域から誘引するためにも、行政は成長有望分野などのリーディング産業の企業や研究機関の立地を促進させることが重要である。近年、大阪における工場立地は増加傾向にあるが、誘致活動を拡充し、府外から企業や研究機関を呼び込み、府内企業との連携促進により「技」と「知」の集積機能を向上させていくことが重要である。

企業を惹きつけることによって、誘致した企業による直接的な雇用の増加だけでなく、誘致によって触発される府内既存企業の活動の活発化に伴う雇用の増加も期待できる。このように、誘致活動は働く人々が活躍できるフィールドの確保・拡大の観点から極めて重要であると言える。

2. 企業や高等教育機関とつながる

今後強化していく重要性の高い自社の「強み」として、製造業では新製品・技術開発力、非製造業では商品・サービス企画・開発力をあげる企業が多い。自社資源の選択と集中を図りつつ、こうした取組を進めていく有効な手段のひとつとして、企業間連携、産学連携がある。

第1章で見たとおり、製造業において「ものづくり基盤集積の存在」「高い技術力をもつ外注先の存在」あるいは「一体となって開発のできる得意先の近接性」を、大阪での事業展開のプラス要因としてあげる企業

が多いことから、府内企業は積極的に企業間連携を行い、大阪の産業集積のメリットを享受しつつ事業を展開していると言える。

他方、実際に産学連携を行っている企業の比率はまだ低い。しかし、現在、産学連携を行っている企業はその多くが大阪府内の高等教育機関と連携している。今後、高等教育機関との連携を検討する企業も多いが、その意向に応えるだけの高等教育機関の集積を大阪府は有していると言える。

以上のように、大阪には産業集積、高等教育機関の集積がある。企業がこの集積を有効に活用するためには、企業間連携、産学連携は欠かせない。企業間・産学との連携を通じて新たな研究開発などの活動領域を創出し、企業の雇用意欲を高めることが、人材の能力発揮のフィールド確保・拡大の観点から重要となる。

(企業間・産学連携の際に企業に求められるもの)

こうした企業間連携や、産学連携を始めるに当たっては、企業が自らの「強み」を認識し、第三者に「見せる」ための情報の整備及び発信をしなければ、「連携の目的が曖昧になる」、「相手先が連携のメリットを見い出せない」可能性が高まるなど、自社、連携の相手先双方にとって、連携の意義や効果が大きく失われかねない。したがって、企業は、まず自らの「強み」を認識し、第三者に「見せる」ための情報を文書化するなどして整備し、さらにその情報を発信していくことが必要である。

また、産学連携の実施に当たって企業は、連携先となる大学などはあくまで研究機関なのであり、「研究開発の完了で連携目的を達成した」と考え、事業化(市場化)まで検討するケースは少ないことを認識したうえで取り組んでいくことが重要である。

(高まるコーディネーターへの期待)

一方、こうした企業間、産学間の連携に欠かせない役割を果たす社外人材として、コーディネーターへの期待が高まっている。コーディネーターの果たす役割は、従来よりも大きくなっており、コーディネーターに対して、ただ単に企業間、産学間を「つなぐ」だけにとどまらず、企業間、あるいは企業と大学間の「温度差」を埋め、それぞれの思惑や文化、あるいは言語を「翻訳する」資質も求められるようになってきてい

る。行政はこのような資質を有するコーディネーターをより多く発掘あるいは育成を行い、企業間、産学間

のコーディネート機能をさらに充実させていくことが重要である。

第3節

むすび ~人を育て、人が育ち、人財が創出される都市であるために~

大阪府は、地域のもつ多様な産業や人材の集積、高等教育・研究機関の知的集積などのポテンシャルを有効に活かしながら、産業人材の確保、育成、そして活用に関して多様な施策を展開している（付表）が、その実を挙げていくためには、行政のみならず企業、働き手、教育機関においても、性別や年齢、国籍を問わず大阪で働く人々が生き生きと希望をもって働く状況を創り出すための着実な取組が求められる。

産業を支えているのは、まぎれもなく人である。大阪を魅力ある産業都市にするためには、企業は「雇用・育成能力」の継続的向上など、働き手は「雇用され続けうる能力」の自発的向上と「労働市場で求められる能力」の確保など、教育機関は高度な専門知識を

もつ人材の養成・供給及びキャリア教育の一層の充実など、そして行政は、こうした企業などの取組が推進される環境を整備し、働き手の能力向上に資する場を提供することが不可欠である。人材は単に府内産業を支えるだけでなく、産業の活性化を促進する原動力でもあり、府内外の多様な人材を産業人材として育成し、大阪で頑張る人財を創出していくことが、他地域の人や産業を惹きつけることにつながることから、企業、働き手、教育機関、そして行政の、地域一体となった「人財創出のサイクル」が、大阪にとって、今、最も求められており、そのことこそが次世代の大阪産業を創るのである。

付表 産業人財に関する大阪府の主な取組

1. 平成19年度からの新規事業一覧

事業名	事業概要	事業計画
■ 多様な人材の活躍支援		
【若者の自立・就労支援】		
新JOBカフェOSAKA事業	若年者が抱える就職に関する課題・ニーズに対応するため、産業・教育・地域社会・行政の連携のもと、情報提供、カウンセリング、人材育成等の幅広い就職支援を行うワンストップサービスセンターを設置し、官民協働方式による運営を行う。	<ul style="list-style-type: none"> 府、労働協会、企業等で構成するコンソーシアムにより労働センター2階求職者向けラウンジスペース運営、受付、カウンセリング等の共通事業を実施 民間企業自主運営方式により職業紹介等事業（求職者、企業、教育機関向けサービス）を実施
若者再チャレンジ就職支援講座事業	若手非正規労働者に対して正規雇用につなぐ資格の習得やキャリアアップを図ることで、正社員への就労につなぐ、結婚や子育てしやすい環境を整備する。	非正規労働者（概ね25～34歳）を対象に「若者再チャレンジ支援講座」を開催 11科目27コース（予定）、受講予定510名
ネットワーク型ニートマッチング推進事業	ニートの職業的自立という目的を共有する企業、NPO、コミュニティビジネス、社会福祉法人等で職場体験から就職までを支援するマッチングコミュニティを構築する。	<ul style="list-style-type: none"> 事業主体を企画提案方式で公募 コミュニティマッチングの実施 職場体験事業の実施
【団塊世代の活躍支援】		
産業支援スーパー現役創出プロジェクト事業	シニアの持つ技術・ノウハウ・人脈を中小企業支援に活かすため、シニアを産業支援型NPO等へつなぐとともに、中小企業に対して、事業の周知や産業支援型NPO等との橋渡しを行う。	<ul style="list-style-type: none"> 産業支援人材の育成 産業支援型NPO等の活動実績PR 産業支援型NPO等と中小企業とのマッチング 産業支援型NPO等とシニア人材とのマッチング 団体間のネットワークづくり（連絡協議会の運営）等
【女性の活躍を支える環境づくり】		
女性が輝く大阪・アジア環境づくり事業	(1) 企業で働く女性のためのロールモデルバンク事業 企業で働く女性の模範となる女性社員の情報を共有化する「ロールモデルバンク」を構築し、各企業において管理職登用や職域の拡大を図るなど、女性の活躍を後押しする。 ※ロールモデル（役割モデル）：模範となる女性社員・経済人	<ul style="list-style-type: none"> ロールモデル情報を蓄積・紹介するシステムを構築 府HP上にロールモデル紹介ページを掲載 企業で働く女性が他社のロールモデルと直接語り合える場を開催
	(2) アジア女性経済人フェローシップ事業 アジア女性経済人会議の提言に基づき、女性が活躍しやすいアジアの経済社会づくりを進めるため、Web上で、各地域の取組みやロールモデルを紹介するとともに、会議参加者をはじめ国内外で活躍する女性たちのネットワークを構築できるよう意見交換の場を整備する。	<ul style="list-style-type: none"> 女性経済人からの提言への取組みに関するアドバイスやメッセージをウェブ上に掲載 女性起業家をはじめとするロールモデルや提言に関する各地域の取組みをウェブ上で掲載 国内外で活躍する女性が意見交換を行うため掲示板を設置
■ 大阪産業の成長支援		
【産業を支え、つなぐ人材の育成・支援】		
ものづくり人材育成OSAKAプロジェクト推進事業	府内ものづくり企業の集積維持・発展を目的に、ものづくり人材育成支援センターを設置・運営し、人材育成機関とのネットワーク化を推進するとともに、中核人材の育成、技能伝承の実施など中小企業の人材育成を支援する。	<ul style="list-style-type: none"> ものづくり人材育成支援センターの設置・運営（研修情報システムの設置運営、コーディネーターの配置） ものづくり中核人材育成支援事業の実施（ものづくり現場力育成道場、ものづくり技能伝承者道場の開催）
大阪ものづくり人材育成事業	専門高校等と産業界・大学等との本格的な連携の仕組を構築することにより、実践的技術やスキルを身につけた将来の大阪産業を担う人材を輩出する産業教育を、国事業「クラフトマン21」を活用しつつ展開する。 また、平成20年に「全国産業教育フェア」を開催し、この取り組み成果の発表の場として位置づける。	<ul style="list-style-type: none"> 府教育委員会と商工労働部等により「連携推進協議会」を設置する テクノマッチメーカーの配置等により、生徒の企業実習や企業・大学との共同研究など、専門高校等と企業・大学等の連携事業を実施する 連携事業のカリキュラムへの位置づけについて研究する 全国産業教育フェア（さんフェア大阪2008）を開催する

2. 平成18年度からの継続・拡充事業一覧

事業名	事業概要	事業計画
■ 多様な人材の活躍支援		
【若者の自立・就労支援】		
キャリア育成推進事業	発達段階に応じた系統的・体系的なキャリア教育を推進し、豊かな勤労観・職業観を育成するとともに、きめ細かな支援体制により生徒の進路実現を図る。（職業観・勤労観育成プロジェクト、キャリアコーディネーター派遣、インターンシップ実施）	<ul style="list-style-type: none"> キャリアコーディネーターを府立高校9校に派遣し、生徒への指導等を行う（4月～） ハイパーインターンシップの本格的実施（4月～） キャリアカウンセリング基礎講座の実施（公立学校教員約80名対象） キャリア教育推進フォーラムの開催（約1,500名対象） キャリア教育実践事例集作成・普及
OSAKAしごと館ニートサポート事業	ニートサポートクラブを拠点に、NPO等と連携し、ニートを対象に積極的に働きかけを行い、臨床心理士等によるカウンセリングの実施や短期の就労訓練等を通じて就労意欲の涵養を図り、就職支援機関へとつないでいく。	<ul style="list-style-type: none"> アウトリーチ事業：ノウハウを有するNPOを通じニートに働きかけを行い、ニートサポートクラブへ誘導 カウンセリング事業：臨床心理士等によるカウンセリングを実施 就労訓練事業：ノウハウを有する法人を通じ、事業所等において短期の就労訓練を実施 トライアル訓練事業：専門学校等と連携し、体験入学等を実施
■ 大阪産業の成長支援		
【産業を支え、つなぐ人材の育成・支援】		
アジアビジネス人材育成・ネットワーク構築事業	大阪とアジアを結ぶブリッジ人材の育成・確保をオール大阪で図っていくため、国内での留学生インターンシップ、日本人学生の海外インターンシップなどに産学官の連携により取り組み、アジアと大阪との良好な関係づくりの基盤となる人のネットワークづくりをすすめる。	<ul style="list-style-type: none"> 国内インターンシップの実施 海外インターンシップの実施（研修地：中国・上海）

資料：大阪府「平成19年度当初予算の概要」から一部抜粋。