資料２－２

開催概要

会議名	**令和８年度　第１回計画改定検討部会**
日　時	令和８年９月１１日（金）午前１０時～１２時１０分
場　所	杉並区産業振興センター　会議室
出席者	＜部会長、部会員＞　※敬称略 額田、小竹、柴田、多田、横山、朝枝 ＜オブザーバー＞ ・公益財団法人　東京都中小企業振興公社　事業戦略部 創業支援担当部長　大場 順二 ・　〃　総合支援部 企業人財支援課長　井上 里絵 ・東信水産株式会社 代表取締役社長　織茂　信尋 ＜区＞ 産業振興センター所長（議会対応のため途中退出）、産業振興センター次長、事業担当課長、管理係長、就労・経営支援係長、管理係主査、就労・経営支援係主査、管理係職員
配布資料	別途送付のとおり
次　第	１　開　会 ２　部会員紹介・挨拶 ３　議　題 （１）杉並区産業振興計画の改定に向けた取組について （２）改定後の計画の取組内容等について （３）改定に取り込むべき取組の検討 創業支援／中小企業のワークライフバランスの確保／中小企業のデジタル化の推進 ４　連絡事項等 ５　閉　会

当日の会議の流れ

自己紹介

↓

議題（１）

杉並区産業振興計画の改定に向けた取組について

改定方針とスケジュールの確認

↓

議題（２）

改定後の計画の取組内容等について

現行計画からの変更点を中心に、区から取組（案）を説明し確認

↓

議題（３）

改定に取り込むべき取組の検討

- 創業支援
- 中小企業のワーク・ライフ・バランスの確保

① テーマごとに区から課題を説明
② オブザーバーから事業内容や最近の動向などを紹介
③ 意見交換

※時間の都合上、議題３の検討テーマ「中小企業のデジタル化の推進」の検討ができなかったため、次回の検討部会で意見交換を行います。

主な意見と今後の検討事項

いただいたご意見への区の対応については、次回検討部会にてお示しいたします

（１）会議運営に関すること

【主な意見】

■資料提供・情報共有

・会議のペーパーレス化や、時間配分も含めた進行表の共有、論点の明確化などについて意見があった

■資料作成方法

・文字中心ではなく、視覚的に理解しやすい資料にしてほしい
・答申や計画は文章で作成するので、文章の資料が必要な場合もある

【今後の検討事項】

① ペーパーレス化
② 資料共有方法見直し
③ 論点の整理方法改善

（２）計画の取組項目に関する意見

【主な意見】

・災害時の中小企業の役割について、区として整理する必要がある
・「企業のBCP※」だけでなく、「まちのBCP」という視点が重要である
・防災、福祉、産業振興を横断的に連携させる視点が必要である
・建設業を地域防災の担い手としてどう組み込んでいくか検討が必要である

※BCP…BCP（Business Continuity Plan）とは、事業継続計画のこと。
自然災害、感染症、システム障害、テロなどの緊急事態が発生した際に、組織が重要な業務を中断させない、または中断しても可能な限り早く復旧するための計画。

【今後の検討事項】

① 計画におけるBCPの視点
② 分野横断的な取組

（３）創業支援に関する意見

【主な意見】

区と東京都の役割分担
- 東京都の制度が充実している中で、区は案内や相談窓口機能に重点を置く考え方もある
- 区の相談窓口は都と比べて予約も取りやすく、小回りのきく身近な機関として利用者にとってはありがたい
- 現行の区の相談窓口業務では、事業計画の策定支援を丁寧に行っている。東京都とは、一定のすみわけができている
- 東京都と区の支援制度の情報が分散していて、分かりにくいので、創業支援メニューの全体像を分かりやすく示す必要がある

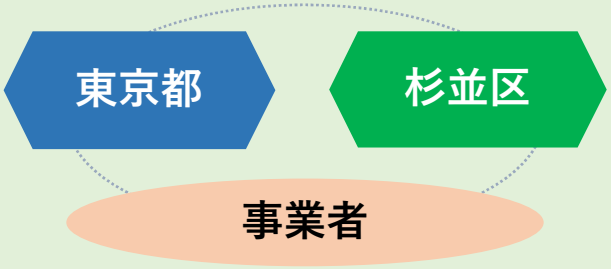
創業支援の方向性
- 杉並区では本業の起業よりも、「副業」型創業へのニーズが高いのではないか
- ライス・ワーク※ではなくライフ・ワークとして自宅近くで創業したいというニーズが増えているように感じている

  ※ライス・ワーク・・・生活費を得るために行う仕事のこと
  ライフ・ワーク・・・人生をかけて取り組みたい仕事や活動
- 創業後の伴走支援や事業継続支援の充実が重要である
- 営利活動は自己責任であり、経営状況が良くない事業者に一律に手厚い相談支援等をする必要があるのか

情報発信・効果検証
- 区が創業支援を行った実績をPRし、またその事業者からもPRしてもらうことが支援制度の周知につながるのではないか
- 助成の審査を通過して支援を受けた事業者については、公費をあてているため定着状況を把握して相談支援を行うなど、見守る必要がある

【今後の検討事項】

①区が担うべき創業支援の範囲
②「副業」型創業への対応
③創業後の伴走支援の充実
④支援制度の見える化と効果検証



（４）中小企業のワークライフバランス（WLB）

【主な意見】

WLBについての認識

・家族経営や小規模事業者の経営者に対して、WLBを求めることは難しいのではないか
・ワーク・イズ・ライフ、“生きがい”として働きたいだけ働く経営者もいる
・小規模事業者ほど人材確保が難しいことから、働きやすい環境づくりや従業員定着に配慮している実態もある
・「働きたい」と思える会社にするということが目指すところではないか

WLBの必要性

・中小企業にとっては、 WLBの充実は”コスト”ととらえられがちである。人材不足のなかで、多様な人たちが一緒に働いて新しい価値を創造できれば、事業に魅力が生まれ、企業の利益につながっていくことを理解してもらう必要がある
WLBの支援をするだけでは、価値の創造にはつながらない。女性の職域を拡大し、人材の育成をし、これまで補助的業務しか行わなかった人材が主軸的な業務を担えるような仕事の改革を進めることで、初めてWLBはコストでなくなり、企業に価値を生んでいくための戦略となる
・小企業では、制度が整っていなくても、運用によって働きやすい実態を生み出している割合が、より大きな規模の企業よりも高いというデータもある。（ただし、小企業でも制度を整えた方が就業継続を向上させる。）
・ WLBを進めるには、一人ひとりのちょうどよいバランスの働き方を支援することが重要。働き手の伸びていく可能性を消さないように、きめ細やかな対応がないと、マミートラックに陥ってしまう。もちろん男性もそのようなことがありえる

区の支援策

・企業ごとに最適なWLBが異なるため、モデルケースを示すより自主的な取組を後押しする支援が望ましい。良い取組を評価し、それに対しての助成制度なども考えられる
・家族経営の事業者が成長し、従業員が増える時にはWLBの視点が必要となる場面がでてくる。プロセスによって必要になるタイミングがある

【今後の検討事項】

①WLBに関する支援の必要性の整理
②支援の手法
③就労支援事業との連携

※検討テーマ「デジタル化の推進」は、次回の部会で意見交換を行います。

第１回計画改定検討部会についてご意見がございましたら、
下記入力フォームから入力をお願いします。

次回の
検討部会日程

１１月１０日（火）
13時～15時30分
＠産業振興センター会議室

https://logoform.jp/form/Y4gR/1808087

入力期限　１０月１９日（月）
ご協力のほどよろしくお願いいたします