

Bコース①【介護と仕事の両立推進事業】

取組の実施状況

企業名	合同会社 LILIANA
所在地	東京都豊島区東池袋 1 丁目 2 3-1 第一ソーシャルビル 3 F
業種	N:生活関連サービス業
常用労働者数	7
事業内容	美容室経営
ホームページ	https://www.lilianahair.com/
1 ニーズ調査	
① 実施日	令和 7 年 11 月 29 日
②方法	アンケート用紙全従業員に手渡し配布
② 回収率	対象者（都内勤務全従業員） 7 名のうち回収数 7 名 回収率 100 %（回収数／対象者）
④調査結果 概要	（調査により明らかになった課題） - 現在の従業員の介護状況、介護対象者の有無について 現時点で、介護を理由に離職・長期休業している従業員はいない ただし、高齢の親を持つ従業員、将来的に介護が発生する可能性のある従業員が一定数存在する。美容業界特有の比較的若い層中心の構成ではあるものの、「いずれは直面する課題」として意識され始めている段階 - 今後の従業員の介護見込みについて 近い将来に介護が必要になると具体的に想定している従業員は多くない 一方で、親の高齢化家族構成の変化により、数年先には介護が発生する可能性があると感じている層が存在。「突然始まるもの」という認識はあるが、事前に備える意識はまだ十分に醸成されていない。 - 就業規則・規程内の介護関係制度に関する認知状況について 就業規則や介護休業・介護休暇制度について、制度があるかどうか自体をよく知らない、または内容を把握していない従業員が多い。実務上は、困ったら上司に相談する、個別対応で何とかしてきたという運用が中心。制度として整理・周知された形ではなく、「暗黙の配慮」に依存している状況。 - 介護と仕事の両立に関する不安について 現時点では切迫した不安は少ないが、介護が発生した場合には次のような不安が想定されている。長時間の立ち仕事・施術との両立。急な休みや遅刻が発生した場合の顧客対応。売上・評価・キャリアへの影響。美容室という業態上、予約制・担当制による調整の難しさが心理的負担になりやすい。 - 介護が続いた場合の望ましい働き方・社内制度について 従業員が望んでいるのは、勤務時間や出勤日数を柔軟に調整できる仕組み。体調や家庭状況に応じた段階的な働き方の変更、状況が落ち着いた後に元の働き方へ戻れる安心感。制度を「使い切る」よりも、安心して相談できる環境や雰囲気重視する傾向が強い。正社員として長く働き続けたいという意欲は高い （抽出される主な課題） ☐現時点では介護問題が顕在化していないため、制度整備が後回しになっている。 ☐従業員定着率は高いが、将来リスクへの備えが制度として見える化されていない ☐介護制度が就業規則にあっても、認知・理解が十分でない ☐個別対応に依存しており、対応の基準や公平性が不明確

	☐ 予約制・担当制の業務特性上、急な働き方変更への不安が大きい ☐ 「相談してよいタイミング」「どこまで配慮されるか」が不透明 ☐ 介護が長期化した場合の正社員雇用継続の道筋が見えにくい ☐ 良好な職場環境を制度として言語化・可視化できていない （この会社ならではの強み） ☐ 正社員雇用を継続し、離職が少ない ☐ 現場での信頼関係があり、柔軟な対応の土壌がある ☐ 今後、制度化することで「長く働ける美容室」としての価値をさらに高められる。			
2 プロジェクトチームの設置及び運営状況				
① 設置日	令和7年 11月 11日			
② メンバー	総計 2名（うち都内勤務の従業員1名） （メンバー内訳）代表社員、業務スタッフ			
③ 運営状況	開催日	開催時間	検討内容	参加者数
	11月11日	11:00-11:30	活動内容及びスケジュールの確認	2名
	12月19日	15:00-15:30	調査結果概要説明、取組案の提示	2名
	1月 6日	11:00-11:30	取組案についての意見交換、確定	2名
3 策定した取組計画（内容及び取組時期）				
令和8年4月～ 定期的な個人面談の実施（年1回程度）				
令和8年5月～ 介護と仕事の両立に関する研修の実施（年1回程度）				
4 経営者・管理職への体験型研修の実施				
有り・無し （いずれかに○）				