



治療と仕事の両立支援 つむかぎ～企業の取り組み事例

☆つむかぎは沖縄離島
宮古島の方言で「優しい」

【第1回】

人・モノ・地球を大切に。
～ゆいまーるを大切にした両立支援～

株式会社ライフタイム 生活館

代表取締役 佐和田 博文

業種：総合リユース業・リサイクル業

1999年創業、2018年現在6店舗

所在地：西原町徳佐田167番地

労働者数：42名



🍀 取り組みの目的

- ① 社員が病気の状態や治療の状況などに応じて、多様な働き方を選択できる職場づくりを目指して。
- ② 売り上げや利益優先より、長く働ける社員が増える会社への実現。
- ③ 「人・モノ・地球を大切に」をモットーに、やりがいを持って働き続けられる職場環境の実現。

✿ 取り組んだきっかけ

4年前に社員の中に舌がんの人がいたことがきっかけとなった。病気になっても働きたいという社員の意志を自然に受け入れて、一緒に働いていきたいと思ったから。

必ずしも、病気だから
仕事のスキルが落ちる
わけではない。

☆ミトップの考え方☆ミ
「本人の意志を尊重して、病気の
状態に応じて働ける場を作ってい
る。」



【(株) ライフタイム代表取締役
佐和田 博文さん】

✿ 取組内容

①柔軟な休職制度

就業規則上の有給や休職期間は決まっているが、社員の病状や治療期間によって休職期間や職場復帰の時期は柔軟に対応している。

②多様な働き方

短時間労働。本人の状態に応じて時間を決めている。

③職場復帰支援

今までに、職場復帰をした社員は店舗スタッフやカスタマーメンテナンス業であった。本人とも話し合い業務変更はしていない。今まで担当していた仕事が慣れているので継続したいという本人の意志を尊重している。職場復帰をしている社員は月給制で、体調不良の際は早退や短時間勤務にしている。その際は病休（有給）で対応している。

必ずしも病気になったからと言って、仕事のスキルが落ちるわけでもない。元のスキル以上に頑張ってくれることもある。ただ体調不良のときがあるので、その時に無理をしないで本人から申し出てもらうようにしている。

✿ 苦労した点など

特にない、逆に助けられている。

強いて言えば頑張る方が多いので、無理をして働く傾向にあるので、体調不良のときは本人から申し出て欲しいと話している。

生き生きと働く社員に、他の社員も刺激を受けて社内の活性化に繋がっている。

❀ 取組の効果と今後の課題



◎経験から生まれた社内の施策

① コミュニケーションの大切さ

朝礼と夕礼で、お互い連絡や情報交換を出来る場を設けている。予定の確認のほかに体調の確認もしている。世間話しも含めた情報交換も大切にしている。

また7年前から「アイポ」というネットワークツールを導入して、各店舗が情報を共有する仕組みも作っている。顔を合わせることの少ない多店舗や他部門の社員同士がコミュニケーションを取りやすくなった。

日報で店舗の状況やシフトが分かるため、体調不良で社員が急に休む時などのサポートも得られやすくなった。

病気でも生き生きと働く社員に他の社員も刺激を受けて、社内の活性化に繋がっている。

② 社員全体の健康への意識が高まり、健康診断の受診率が100%となった。

③ 利益や売り上げ優先ではなく、社員がストレスを溜めずに就労できることを優先にしている。その一つに、営業時間外の電話は留守電で対応するようにして、超過勤務は市内で時間通りに帰宅できるように代表自ら率先して声掛けを実施している。

◎今後の課題

制度を細かく決めずに、ゆるやかに柔軟に対応している。

従業員の数が増えていった場合、現在と同じように対応できるかは今後の課題になる。

❀ 両立支援のコツ

病気の人を特別扱いするのではなくて、コミュニケーションを取りながら、ゆいまーる精神で取り組んでいる。