

私たちの働き方を、
これからのスタンダードに。

～ 生産性向上の頼れるパートナー ～

2024年9月4日

株式会社ワークスマイルラボ

代表取締役 石井 聖博

株式会社 WORK SMILE LABO

設立：明治44年(1911年)創業

社員数：35名(女性17名、男性18名)

経営理念：『働く』に笑顔を!

株式会社 WORK SMILE LABO

設立：明治44年(1911年)創業

社員数：35名(女性17名、男性18名)

経営理念：『働く』に笑顔を！

トピックス (一部抜粋)

2016年：総務省「**テレワーク先駆者百選**」受賞

2018年：総務省「**テレワーク先駆者百選**」総務大臣賞

2020年：日本テレワーク協会「**テレワーク推進賞**」会長賞

地域未来牽引企業 (経産省) 認定

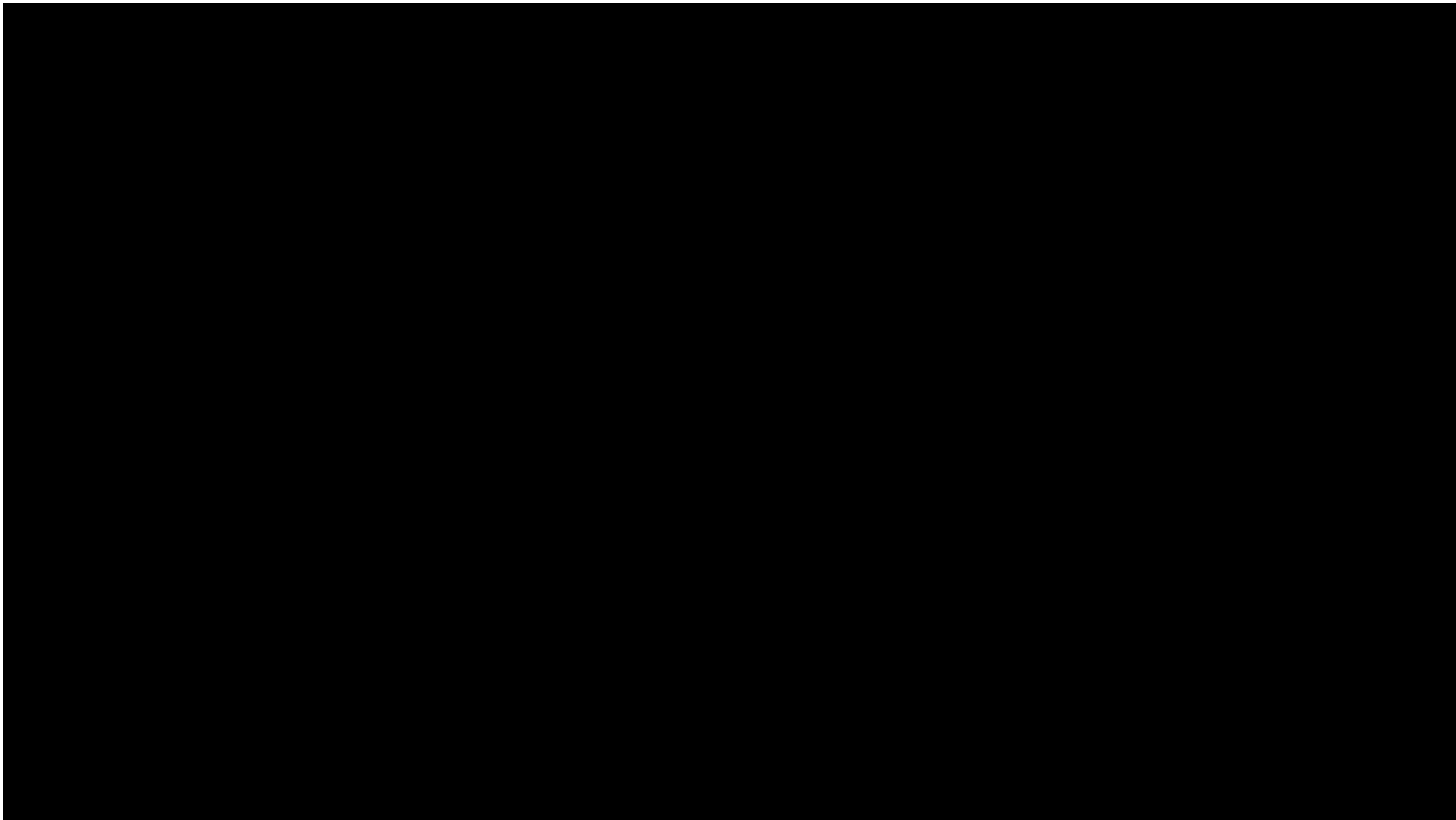
2021年：厚労省「**輝くテレワーク賞**」特別奨励賞受賞

2022年：岡山県 希望就職先ランキング**1位**

2023年：日本中小企業大賞 **最優秀賞&MVP**受賞



『**テレワーク**』や『**働き方改革**』で先駆企業として表彰されています



働き方改革で大事なことは

残業を減らすこと

ではなく

働き方改革で大事なことは

残業を減らすこと

ではなく



生産性をいかに高めるか

生産性が向上しないと給与は上げられない

生産性が向上しないと給与は上げられない

- 国の目的 **最終的にはGDPを上げること**

生産性が向上しないと給与は上げられない

●国の目的 **最終的にはGDPを上げること**

方法1: **労働人口を増加させる**

生産性が向上しないと給与は上げられない

●国の目的 **最終的にはGDPを上げること**

方法1: **労働人口を増加させる**

→ 総人口を増やせられるか? → 人口は増えない

→ 眠っている労働力を活用する → **女性・シニア世代の活用**

生産性が向上しないと給与は上げられない

●国の目的 **最終的にはGDPを上げること**

方法1: **労働人口を増加させる** **補助金・助成金**

→ 総人口を増やせられるか? → 人口は増えない

→ 眠っている労働力を活用する → **女性・シニア世代の活用**

生産性が向上しないと給与は上げられない

●国の目的 **最終的にはGDPを上げること**

方法1: **労働人口を増加させる** **補助金・助成金**

→ 総人口を増やせられるか? → 人口は増えない

→ 眠っている労働力を活用する → **女性・シニア世代の活用**

方法2: **一人当たりの生産性を高めること**

生産性が向上しないと給与は上げられない

●国の目的 **最終的にはGDPを上げること**

方法1: **労働人口を増加させる** **補助金・助成金**

- ➔ 総人口を増やせられるか? ➔ 人口は増えない
- ➔ 眠っている労働力を活用する ➔ **女性・シニア世代の活用**

方法2: **一人当たりの生産性を高めること**

- ➔ 生産性を高める取り組みをしなければ、企業力が落ちる
- ➔ **結果、生産性の低い業種や会社は淘汰され、
そこにあった労働力が生産性の高い会社へ流動**

生産性が向上しないと給与は上げられない

●国の目的 **最終的にはGDPを上げること**

方法1: **労働人口を増加させる** **補助金・助成金**

- ➔ 総人口を増やせられるか? ➔ 人口は増えない
- ➔ 眠っている労働力を活用する ➔ **女性・シニア世代の活用**

方法2: **一人当たりの生産性を高めること**

- ➔ 生産性を高める取り組みをしなければ、企業力が落ちる
- ➔ **結果、生産性の低い業種や会社は淘汰され、
そこにあった労働力が生産性の高い会社へ流動**

1999年 485万社 ➔ 2016年 358万社 ➔ 2025年 318万社 ➔ 2040年 295万社

これからの中小企業の働き方について

2極化の要因

これからの中小企業の働き方について

2極化の要因

働き方を変えなければ、**生産性が向上しない**

働き方を変えなければ、**多様な働き方に対応できない**

働き方を変えなければ、**労働環境を改善できない**

これからの中小企業の働き方について

2極化の要因

働き方を変えなければ、**生産性が向上しない**

働き方を変えなければ、**多様な働き方に対応できない**

働き方を変えなければ、**労働環境を改善できない**



社員満足の低下

これからの中小企業の働き方について

2極化の要因

働き方を変えなければ、**生産性が向上しない**

働き方を変えなければ、**多様な働き方に対応できない**

働き方を変えなければ、**労働環境を改善できない**



社員満足の低下 → 良い人財の離職

これからの中小企業の働き方について

2極化の要因

働き方を変えなければ、**生産性が向上しない**

働き方を変えなければ、**多様な働き方に対応できない**

働き方を変えなければ、**労働環境を改善できない**



社員満足の低下 → **良い人財の離職** → **採用力の低下**

これからの中小企業の働き方について

2極化の要因

働き方を変えなければ、**生産性が向上しない**

働き方を変えなければ、**多様な働き方に対応できない**

働き方を変えなければ、**労働環境を改善できない**

社員満足度の低下 → 良い人財の離職 → 採用力の低下

→ お客様満足度の低下

これからの中小企業の働き方について

2極化の要因

働き方を変えなければ、**生産性が向上しない**

働き方を変えなければ、**多様な働き方に対応できない**

働き方を変えなければ、**労働環境を改善できない**



社員満足の低下 → 良い人財の離職 → 採用力の低下

→ お客様満足度の低下 → 給与水準の低下

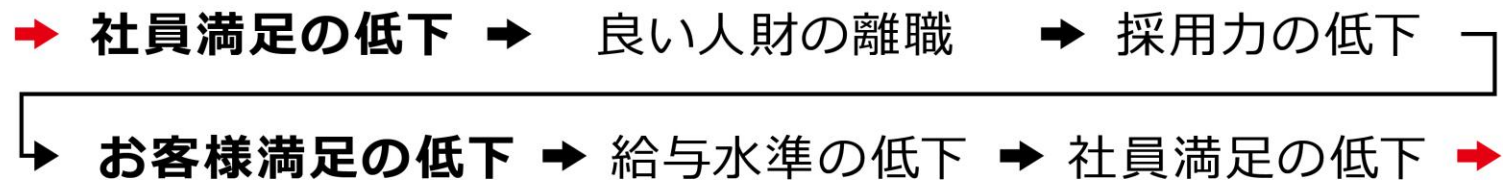
これからの中小企業の働き方について

2極化の要因

働き方を変えなければ、**生産性が向上しない**

働き方を変えなければ、**多様な働き方に対応できない**

働き方を変えなければ、**労働環境を改善できない**



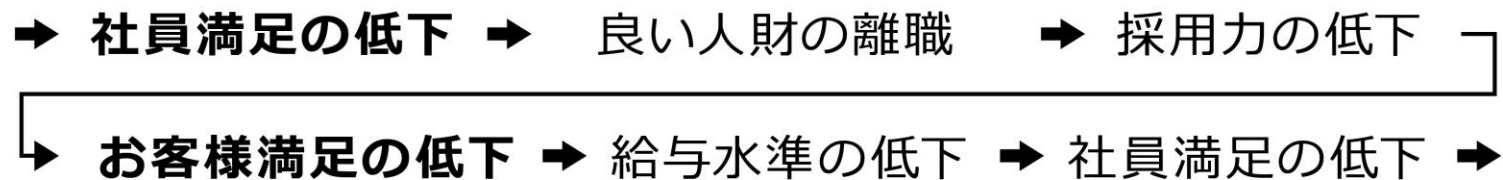
これからの中小企業の働き方について

2極化の要因

働き方を変えなければ、**生産性が向上しない**

働き方を変えなければ、**多様な働き方に対応できない**

働き方を変えなければ、**労働環境を改善できない**



成長発展できない

業績の推移

2009年

粗利率 26.6%

1人あたり粗利 800万

平均年収 350万

社員数 8人

業績の推移

2009年

売上 2.9倍に成長
粗利 4.9倍に成長
経常 2.4倍に成長

2023年

粗利率 26.6%

1人あたり粗利 800万

平均年収 350万

社員数 8人

粗利率 45.9%

1人あたり粗利 1,380万

平均年収 520万

社員数 33人

なぜ2009年との比較なのか

老舗企業だが実は、
2000年頃からインターネットの普及で業績は悪化の一途

価格競争に飲み込まれる

なぜ2009年との比較なのか

老舗企業だが実は、
2000年頃からインターネットの普及で業績は悪化の一途

価格競争に飲み込まれる



新しい一手が打てず、リーマンショックの影響で

2009年、ついに**経営破綻寸前**になる

3代目である父からは、
「会社が潰れる。他で仕事を探してくれ」と言われる…

中小企業の倒産 = 経営者の自己破産

- ・ついてきてくれている社員を見捨てるわけにはいかない
- ・息子として、母親を路頭に迷わせるわけにはいかない

銀行に頭を下げ、茨の道がスタート

中小企業の倒産 = 経営者の自己破産

- ・ついてきてくれている社員を見捨てるわけにはいかない
- ・息子として、母親を路頭に迷わせるわけにはいかない

銀行に頭を下げ、茨の道がスタート



後継者としての意識が変わり、
経営者として覚悟を持つことができた

中小企業の倒産 = 経営者の自己破産

- ・ついてきてくれている社員を見捨てるわけにはいかない
- ・息子として、母親を路頭に迷わせるわけにはいかない

銀行に頭を下げ、茨の道がスタート



後継者としての意識が変わり、
経営者として覚悟を持つことができた

しかし現実には、

- ・毎月、数十万円のやりくりに奔走
- ・お金が足らなくなれば、自己資金を投入してしのぐ繰り返し
- ・周りからは老舗企業の4代目として見られていたが、現実には極貧状態の惨めな状況

2011年、東日本大震災の影響でついに倒産が…

使っていない社有地が売れたのは、**手形決済の5日前**

- ・社風は悪い、・社員は辞める、新しいビジネスモデルもない
- 2015年、4代目社長に就任**

使っていない社有地が売れたのは、**手形決済の5日前**

- ・社風は悪い、・社員は辞める、新しいビジネスモデルもない
- 2015年、4代目社長に就任**



- 若手女性社員が心身のバランスを崩し、出社できなくなる
- ・「この社員が再び笑顔で働ける会社を創ろう」と決意

使っていない社有地が売れたのは、**手形決済の5日前**

- ・社風は悪い、・社員は辞める、新しいビジネスモデルもない
- 2015年、4代目社長に就任**



若手女性社員が心身のバランスを崩し、出社できなくなる

- ・「この社員が再び笑顔で働ける会社を創ろう」と決意



「『働く』に笑顔を！」という理念誕生

社員の幸福を重視し、顧客満足へ繋げる
「WORK SMILE LABO」を立ち上げました

「WORK SMILE LABO」の立ち上げ

ワークスマイルラボとは、「笑顔」で「働く」「研究所」を略した造語で、自社の働く環境そのものを研究所にして、**経営課題解決**に取り組んでいます。

「WORK SMILE LABO」の立ち上げ

ワークスマイルラボとは、「笑顔」で「働く」「研究所」を略した造語で、自社の働く環境そのものを研究所にして、**経営課題解決**に取り組んでいます。

例えば、

- ・子供のいるパート社員が子供の急な病気で頻繁に欠勤
- ・休む方は心理的負担、休まれる方は業務的負担があった

「WORK SMILE LABO」の立ち上げ

ワークスマイルラボとは、「笑顔」で「働く」「研究所」を略した造語で、自社の働く環境そのものを研究所にして、**経営課題解決**に取り組んでいます。

例えば、

- ・子供のいるパート社員が子供の急な病気で頻繁に欠勤
- ・休む方は心理的負担、休まれる方は業務的負担があった



家でも仕事ができれば、この問題は解決する

2016年、テレワークをスタートし、**以来「働き方」を発信**

社会的意義（パーパス）

- ・自分たちで働く上での課題と解決策を持ち寄る
- ・実際に試して、効果のあった事例をお客様や地域に共有する

社会的意義（パーパス）

- ・自分たちで働く上での課題と解決策を持ち寄る
- ・実際に試して、効果のあった事例をお客様や地域に共有する



Our vision

中小企業の笑顔溢れる「働き方」モデル企業になること

社会的意義（パーパス）

- ・自分たちで働く上での課題と解決策を持ち寄る
- ・実際に試して、効果のあった事例をお客様や地域に共有する

Our vision

中小企業の笑顔溢れる「働き方」モデル企業になること

ワクスマとは、

生産性向上を「働き方」からサポートする集団

自分たちの「働き方」を発信することへのやり甲斐と誇り

例えばテレワークの場合は、仕事と家庭が両立した

子供による急な休みに対応できるようになった



弊社女性社員
在宅ワークの1日



例えばテレワークの場合は、仕事と家庭が両立した

子供による急な休みに対応できるようになった



弊社女性社員
在宅ワークの1日



+さらに、

出退勤時間が無くなり、尚且つ仕事の合間の休憩時間に家事を行うことができ、生活にゆとりが生まれた

社内と同じ環境で仕事が出来ながら、電話対応・来客対応が無い分、専門業務の生産性が向上

例えばテレワークの場合は、仕事と家庭が両立した

様々なイレギュラー時に対応できるようになった

地方経済 2018年(平成30年)12月14日 金曜日

ワークスマイルラボ 育児支援制度導入 気象警報時 自宅勤務に

ワークスマイルラボのオフィス機器販売の子どもを持つ社員が、ワークスマイルラボ(旧石井事務機センター、岡山市南区福浜町)は、大雨などの気象警報が出た場合、社員が自宅勤務できる制度を導入した。ITなどを活用して社外で働く「テレワーク」の運用を拡大。学校・園が休みになり、自宅で過ごす子どもを世話しやすいよう配慮した。

ワークスマイルラボは2016年5月にテレワークを推進する総務省情報流通高度化推進室によると、警報発令によってテレワークに切り替えることができる仕組みの導入は全国でも先進的という。

自宅勤務は暴風、大雪、暴風雪、大雨警報と各種特別警報に適用。主に小学生以下の子どもを持つ社員が、学校が臨時休校になったり、保育園から子どもを迎えに来るよう連絡があったりした場合に利用できる。テレワークの利用は通常、前日午後7時までに申告するが、発令時は例外とする。やむを得ない理由で勤務を変更する社員の心の負担を軽減しようと制度化した。

同社は「急に休んで『申し訳ない』という社員の負担感が積み重なると、退職にもつながりかねない。多様な働き方が可能になる仕組みを充実させ、貴重な人材を確保していく」としている。

※山陽新聞より抜粋

例えばテレワークの場合は、仕事と家庭が両立した

様々なイレギュラー時に対応できるようになった

地方経済 2018年(平成30年)12月14日 金曜日

ワークスマイルラボ
気象警報時
自宅勤務に
育児支援制度導入

オフィス機器販売のワークスマイルラボ(旧石井事務機センター、岡山市南区福浜町)は、大雨などの気象警報が出た場合、社員が自宅勤務できる制度を導入した。ITなどを活用して社外で働く「テレワーク」の運用を拡大。学校・園が休みになり、自宅で過ごす子どもを世話しやすいよう配慮した。

ワークスマイルラボは2016年5月にテレワークを導入。当初は事務職の女性が対象だったが、17年6月から全社員(現在約30人)が利用できる環境を整えている。

同社は「急に休んで『申し訳ない』という社員の負担感が積み重なると、退職にもつながりかねない。多様な働き方が可能になる仕組みを充実させ、貴重な人材を確保していく」としている。

テレワークを推進する総務省情報流通高度化推進室によると、警報発令によってテレワークに切り替えることができる仕組みの導入は全国でも先進的という。

自宅勤務は暴風、大雪、暴風雪、大雨警報と各種特別警報に適用。主に小学生以下の子どもを持つ社員が、学校が臨時休校になったり、保育園から子どもを迎えに来るよう連絡があったりした場合に利用できる。テレワークの利用は通常、前日午後7時までに申告するが、発令時は例外とする。やむを得ない理由で勤務を変更する社員の心の負担を軽減しようと制度化した。

※山陽新聞より抜粋

+さらに、

急な欠勤に対する「申し訳ない」という心理的負担が軽減。
社員満足度・ロイヤリティ共に向上

例えばテレワークの場合は、仕事と家庭が両立した

「働き方」が選択できるようになった

育児や介護などライフステージに合わせ、仕事と私生活の問題を解決出来る多様な働き方が用意されていることが、安心感に繋がった。

例えばテレワークの場合は、仕事と家庭が両立した

「働き方」が選択できるようになった

育児や介護など**ライフステージ**に合わせ、仕事と私生活の問題を解決出来る多様な働き方が用意されていることが、安心感に繋がった。

+さらに、

採用力が向上し、優秀な人材が確保できるようになった。

これらの様に、中小企業の新しい働き方を創造し
経営課題を解決することが**やり甲斐と誇り**です

リアルな社員の声：私の好きな取り組み

【リモート組織構築支援サービス】です。



出産ラッシュのサポートチームは5年程、産休を繰り返していますが、チーム内の人手不足を補ってくれているのがリモートワークのママさん達です。求める時間とスキルがある方と契約ができるので、本当にありがたいです。社員の増加とともに雑多な仕事が増える中で、社員がよりコアな業務に取り組むことができるのは、リモートワークのママさんの活躍があってこそだと思います。人財でお困りのお客様にはぜひとも活用していただきたいと思います。

私の好きな取り組みは【香り】です！



この【香り】（アロマ）は社内の7箇所に設置され、各場所で異なる香りを楽しめます。リラックスエリアではリラックス効果のある天然アロマ、執務室では午後の眠気を防ぐ頭を活性化させる香りを使用しています。初めて就活で見学した際、「香りにまで気を使っている会社があるのか！」と驚きました。この取り組みは小さいですが、大きな効果をもたらし人気です。

リアルな社員の声：私の好きな取り組み

私の好きな取り組みは【福利厚生】です！



ワクスマが実施している福利厚生に賛同します！
新入就活生の方やキャリア求職の方にとって手厚い福利厚生というものはとても魅力的に感じますし、なにより在職中の私が「医療費会社負担」の制度にとってもお世話になっており、恩義の感に堪えません。
その他の制度も健康経営に効果的な実のある制度ばかりなので、健康面に不安を抱くことなく仕事に打ち込めるのはありがたいことだと思います。

私の好きな取り組みは【在宅ワーク環境構築】です



【在宅ワーク環境構築】は、快適な自宅勤務を実現する取り組みです。
このおかげで、重いつわり時期でも仕事を続けられました。さらに、子どもの不調にも時間休を取り対応可能です。
私のように本社から遠い人でも時間を無駄にせず働けます。この取り組みが全国、そして全世界に広まってほしいです。

おわりに

私たちの働き方を、これからのスタンダードに。
WORK SMILE LABO



地方から日本を元気にしていきます！
ご清聴ありがとうございました。