資料4



2026/11/3　京都未来実現会議

「ライフの充実とキャリアの成長」が相乗効果を生み出す職場づくり

株式会社フジワラテクノアート代表取締役副社長　藤原 加奈

望む人生を支える、3つの余裕

- 将来を描き、希望する選択をしていくためには、経済・時間・心理の3つの余裕が必要。
- これらの余裕を持ちにくい状態は、個人の将来だけでなく、地域の未来にも影響する。

経済的余裕のなさ

収入や貯蓄にゆとりがなく、
将来の生活費や教育費、住宅費
などに不安がある。

時間的余裕のなさ

結婚・出産後に家事・育児などの
負担が増え、「自由な時間を
大きく手放す」と捉えてしまう。

心理的余裕のなさ

将来への不安や孤立感から
「結婚しても、出産しても大丈夫」
と思えない不安な心理状態。

↓

キャリアかライフか二者択一の選択

↓

将来の見通しを持ちにくい（特に地方）

↓

地方の人口流出が深刻化

必要なのは、経済的支援だけでなく、時間と安心を持てる社会・職場づくりである。

ライフ×キャリアの相乗効果を生む職場づくりのために

- 「経済的余裕」「時間的余裕」「心理的余裕」を生み出すために、「働きやすさ」と「働きがい」の両面から職場づくりを進める。
- 「ライフの充実とキャリアの成長」が相乗効果を生み社員一人ひとりが力を発揮する職場を目指しています。

制度・仕組みで支える

- 約60の社員ニーズを押さえた網羅的な制度づくり
- 公正でオープンな処遇（量ではなく質で評価）
- キャリア形成支援
- 自己成長への機会提供
- 未来の企業ビジョンと連動した施策展開
- 社員・ステークホルダーが”ワクワクする”会社づくり



生活の安心・経験が仕事の力に。
仕事の成長・成果が生活の豊かさに。

風土・文化で支える

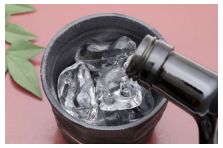
- ライフを充実して、安心して働ける環境整備
- 挑戦を後押しする文化
- 対話とフィードバックの促進
- 多様性を尊重する風土づくり
- 関係の質を高め、互いを認め合い、支え合える職場づくり

余裕を土台に、生活と仕事が互いを豊かにする職場づくりを進めている。

フジワラテクノアートの
ライフとキャリアの
相乗効果を生む職場づくり

フジワラテクノアート会社概要

国内の機械製麹能力シェア80%（自社独自調査）



創業	1933年
総員	167名（2026年4月21日現在）
事業内容	醸造機械/食品機械バイオ関連機器等の設計・開発・製造・販売・据付及びプラントエンジニアリング
取引先	国内約1500社　／　海外27ヵ国

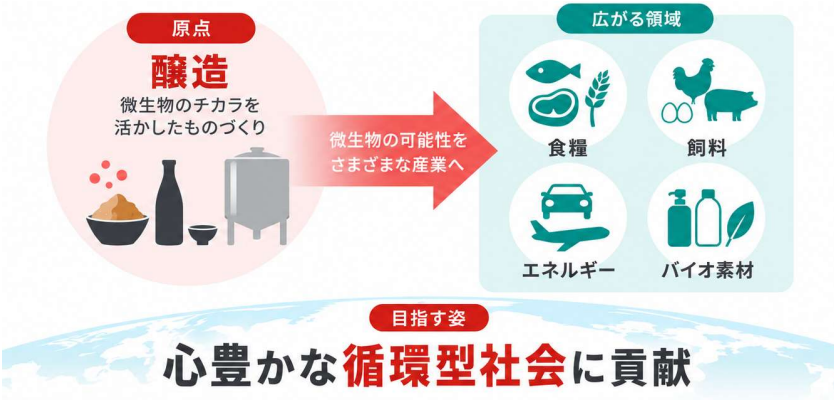
清酒製造設備事例



職人の経験と勘をデータ化した高度な醸造プロセスを構築することで**高い再現性とお客様が思い描く品質の実現**をサポート

2050年ビジョン

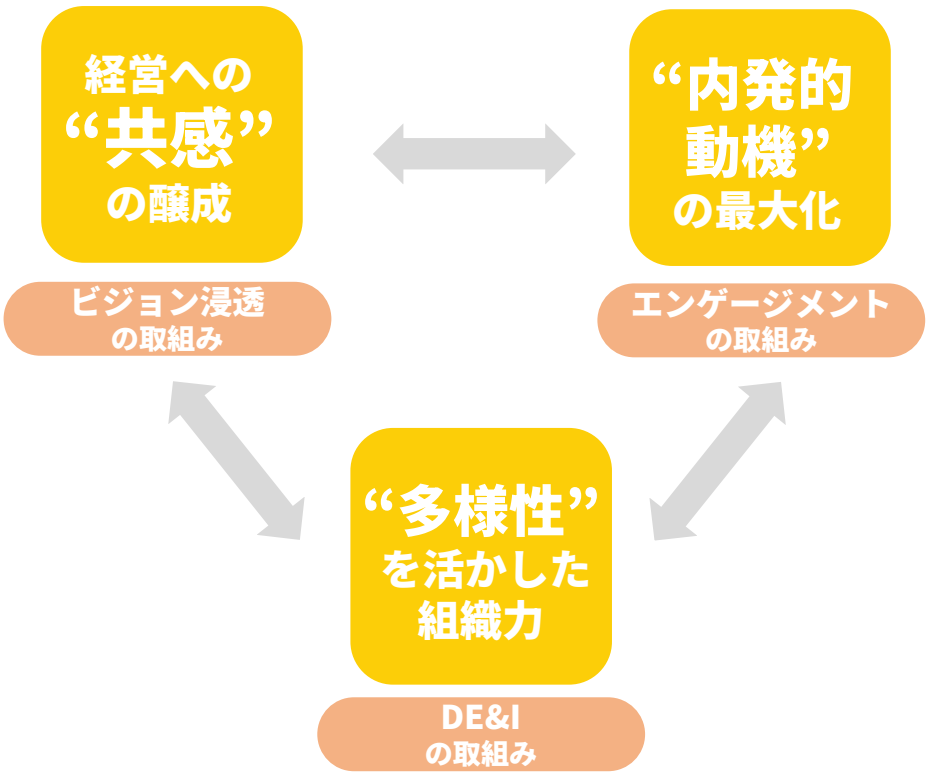
醸造を原点に、
世界で微生物インダストリーを共創



微生物のチカラを高度に利用するものづくりを多様なパートナと共創し新たな市場や産業を創出する

“多様な個の躍動”を実現する人と組織のあり方

フジワラテクノアートの「人と組織のあり方」の考え方



一人ひとりが育つ

自律型中核人財 の増加

＜当社での定義＞
- 専門性（得意を発揮する）
- 利他心（思いやる）
- 挑戦心（失敗を恐れない）
- 貫徹心（最後までやりきる）
- 研鑽心（常に成長する）

多様な個が躍動する組織に

企業風土深化
- 挑戦の歓迎
- 部門を超えた団結
- 寛容性のある助け合いの風土

業務改革アクション

ボトムアップでより職場・業務が良くなるよう改善行動を起こす

「働きやすさ」の実現に向けて

制度の充実

約60個の福利厚生制度群

	制度名	対象者
1	年次有給休暇(1日・半日・時間単位) ※半日・時間単位は法定外	全員
2	特別休暇	全員
3	リフレッシュ休暇	全員
4	ノー残業デー（毎週木曜日）	全員
5	定年後再雇用制度	再雇用希望者
6	在宅勤務制度	全員

×

意識改革

関係の質を向上させ「お互いさま」で助け合う寛容な風土づくり

◆わくわく祭り（社員＆家族感謝祭）
◆全社BBQ大会、社員旅行、忘年会
◆メンター制度　etc.

時代の流れに合わせた管理職・ベテラン層の意識アップデート

◆社外講師による研修・講習
◆男性育休・ノー残業などの制度化

×

環境づくりへの投資

人員体制強化

2015年 125名 ➡ 2026年4月 168名

DX投資による生産性向上

2018年 紙・Excelでの業務運用 ➡ 2025年 21個のシステム・ツール活用

月平均残業時間
14.6時間

有給休暇取得率
91.1%

有休平均取得日数
16.6日

関係の質向上に向けた取り組み｜フジワラわくわくフェス

- 会社に社員とその家族が一堂に会するお祭り
- 社員を支えてくださる家族の皆様へ感謝の想いを伝える場
- 社員の**ライフステージが共有**され社員同士の関係の質向上にもつながる











働きがいの向上に向けて

ビジョンと連動したキャリア

専門性を磨き、自分らしいキャリア構築を支援する制度整備

◆個人別５カ年ビジョン

◆人事制度

◆積極的な学びを支援する制度
・資格取得費用助成
・社外講習、企業間交流会など多様な学習機会の提供



裁量・自由度

若手でも裁量を与え、自律的に考えて行動することを推奨する企業風土づくり

◆マネジメントウェイ（管理職向け行動指針）

◆ボトムアップの仕組み化
・委員会組織などを通じて、一般社員であっても経営層に提言できる環境づくり



相互に高め合うカルチャー

お互いに信頼し、心豊かに仕事ができるフジワラカルチャーの土台づくり

◆フジワラウェイ（行動指針）浸透
・全社員への浸透ワークショップ開催
・行動計画を作成
・ミニ冊子を作成し配布



貢献意識の醸成

お客様・地域社会・会社/チームに対する貢献を実感できる

◆案件紹介

◆仕事の“成果を実感”する食堂
・お客様先の醤油・味噌などを使ったランチを提供
・当社の設備で作られた日本酒・焼酎をディスプレイ



エンゲージメントを高めるマネジメントの在り方

- 組織が変化（人財の多様化、若手の増加）する中で、組織の「エンゲージメント」を高めるマネジメントの在り方を考える研修、ワークショップを開催。
- 見出した内容をマネジメントウェイとして明文化しマネジメントの指針に。

一人ひとりの想いと向き合い、一人ひとりに言葉で「期待」を伝えます。



社会情勢の変化に強い組織にしていくために、「人財の多様性」を重視し、年齢・性別・国籍のみならず、個々人の個性を尊重します。そして、多様な人財が多様な能力を発揮できるよう、一人ひとりの力を見出し、時には厳しく、そして優しく、親身になって部下の想いを受け止め、言葉で期待していることをしっかり伝えます。

「各部のあるべき姿」を実現するための策を自ら考え、自ら行動し、自らの言葉で語ります。



「喜びと感動の価値」を提案し、デザインし、カタチにし、創造し、生み出す環境をつくることを「各部のあるべき姿」として、常にそこに立ち返ります。そして、組織の英知を集めながら時代に合わせた策を考え、実行推進するための行動に移し、会社の進むべき方向性を自分自身で咀嚼し、自らの言葉でそのイメージを部下に伝えます。

マネジメントウェイブックとして冊子化し配布

前向きな失敗は包容し、「自律」と「挑戦」を支援します。



お客様の未経験なニーズに応えること、新製品の開発、新分野の開拓などは試行錯誤の連続と認識し、前向きな失敗はしっかり包容し、成功は讃えます。そして、一人ひとりが自律的に学び、考え、挑戦することを温かく見守り、支援することで、一人ひとりの「感性」や「技術」を育んでいきます。

フジワラウェイ～4つの心と16の行動～

誰もが経験・遭遇したことのある
身近なOK行動・NG行動を共有

4. HEART 心　16. ACTION 行動

利他心
利他心とは、他人を思いやり、他人の喜びを自分の喜びとして感じられる心です。
自分本位になることなく、一緒に働いている仲間やお客様を思いやり、想像力をはたらかせ、利他の心で仕事に向き合いましょう。

- 感謝と思いやり
- 傾聴
- 愛あるフィードバック
- 正直さ

P.09～

貫徹心
貫徹心とは、やり抜く心です。
仲間やお客様の期待に応えるために、自らの役割と責任を全うし、最後までやり遂げましょう。

- 最後までやり抜く
- 責任を果たしてこその「自由と裁量」
- QCDの追求
- 自分ごと化

P.13～

研鑽心
研鑽心とは、自分の限界を狭めることなく、技術や知見を磨き続ける心です。
自己研鑽によってスキルや人間性を高め、新たな自分との出会いを楽しみましょう。

- 人間性を磨く
- 自学自習
- 変化を愉しむ
- 自省・反省

P.17～

挑戦心
挑戦心は、失敗を恐れず、挑み続ける心です。
失敗してもそこから学び、もう一度チャレンジしてみましょう。
革新は、挑戦からしか生まれません。
挑戦を重ねることで、未来の礎が築かれます。

- 失敗から学ぶ
- 暴走なき挑戦を
- 仲間の挑戦に拍手を
- まずはやってみる

P.21～





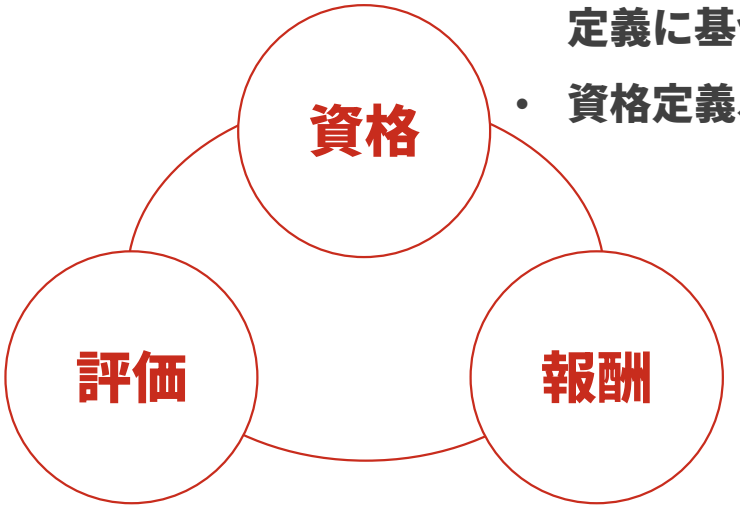
ポケットサイズの冊子で
全社員に配布

フジワラテクノアートの新人事制度基本方針

- 資格級ごとに定義を明確化
- 成長のステップを提示
- 会社戦略とひとの成長を結びつける

- 資格定義、目標設定、評価、処遇を一貫させる
- 市場競争力のある報酬に向けて見直しを行う

- 資格級ごとに求められるレベルを定義、定義に基づき評価
- 資格定義、階層、昇降格要件も見直し



- 期間の成果および行動を、目標管理にて評価
- 成果評価は賞与、行動評価は昇給に反映
- 昇格は行動面＋**業務上発揮された能力**で判定

- 競争力ある報酬水準
- 資格・昇格の意味合いを強化

個人別5か年ビジョン設定

- 個人別に5年後のビジョン（＝各人の担うべき役割）とそこに至るまでの成長計画を作成する
- will（やりたいこと） – can（できること） - must（すべきこと） シートを活用し、各個人と上長が将来ビジョンを共有する
- 作成した成長計画に基づき、ビジョンをもって資格取得や実務経験蓄積を進める

個人別5か年ビジョンイメージ

氏名	2021年12月現在保有資格		2022年 1-3月	2022年 4-6月	2022年 7-9月	2022年 10-12月	2年後	3年後	5年後
[redacted]	WES特級 放射線透過試験(RT1) 玉掛技能講習 床上操作式ｸﾚｰﾝ技能講習 ﾌｫｰｸﾘﾌﾄ運転技能講習 危険物取扱者乙種4類	資格等				・CAD/CAMの知識 ・PT,RTレベル2	・PT,RTレベル2		・IWE(国際溶接技術者) ・機械保全技能士
		実務	・圧力容器の品質管理 ・検査を通じて製品ごとの要求品質を把握する。	・圧力容器の品質管理 ・一圧許可拡大	・圧力容器の品質管理 ・技術力の底上げ	・導入済CAD/CAMの有効活用検討 ・技術力の底上げ	・部内課題解決に向けたアプローチ ・手順書、要領書などの技術文書の作成 ・社外との技術交流	・部内課題解決に向けたアプローチ ・手順書、要領書などの技術文書の作成	・コスト/納期/品質を踏まえた最適運営 ・生産性や付加価値製品のための生産設備の検討・導入 ・製造部で必要な技術を体系的に習得する仕組み構築 ・フジワラテクノアート製造全体の技術力の底上げに貢献する人材。

取組みの成果

ライフとキャリアの相乗効果 — 数字で見る成果

従業員数の推移

2015年 125人 → 2026年 168人

※役員含む

平均自己都合離職率（5年平均）

2.37%

博士号取得者

4名

（他2名通学中）

DX人材

のべ 16名

新卒3年後定着率

100%

（7年連続）

キャリア応募者数（過去2年間）

1,270人

年間5〜6名採用の枠に対し、採用倍率100倍超

有給休暇取得率

91.1%

（16.6日）

女性従業員比率

20%

34名

女性管理職を目指すコース選択率

71%

男女間賃金格差

88.3

（全国平均 75.2）

※ 全国平均は厚生労働省「賃金構造基本統計調査（2023年）」より

専門性を発揮して活躍する女性社員

約7割の女性が管理職を目指すコースを選択
（※両コースとも同一の賃金テーブル）



ｺｰﾎﾟﾚｰﾄｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ部/部長
▸働き方改革推進



経営企画室/課長
▸共創パートナー探索



先進技術開発部/係員
▸新型装置開発



技術部/課長
▸圧力容器設計



プロセス開発部/課長
▸機能性飼料開発



ｺｰﾎﾟﾚｰﾄｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ部/係長
▸ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨ推進



ｺｰﾎﾟﾚｰﾄｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ部/係長
▸健康経営推進



技術営業部/係長
▸RPA活用推進



技術部/係長
▸製麹装置設計



プロセス開発部/係長
▸微生物機能デザイン

DXの取組みの急進

当社でのDXとは

デジタル技術を活用して、社員のマインドセットを
未来志向に進化させ、企業の持続的な発展を目指す
取組みのこと

DX × 自律型中核人財 の増加

アジャイルな
委員会運営

越境学習

デジタル人財増加

2018年 **1人** → 2025年 のべ **16人（うち7人が女性）**

※IT系資格試験取得または学習中、システム設定・RPAなど実践者

3年で21個のITツール・システム導入・活用を通じて・・・

- 全工程が進化
- 情報セキュリティ強化
- 人財・スキル向上、マインドセット
- 内製型DX推進体制構築・ボトムアップ化

技術営業部

DX委員会
副委員長



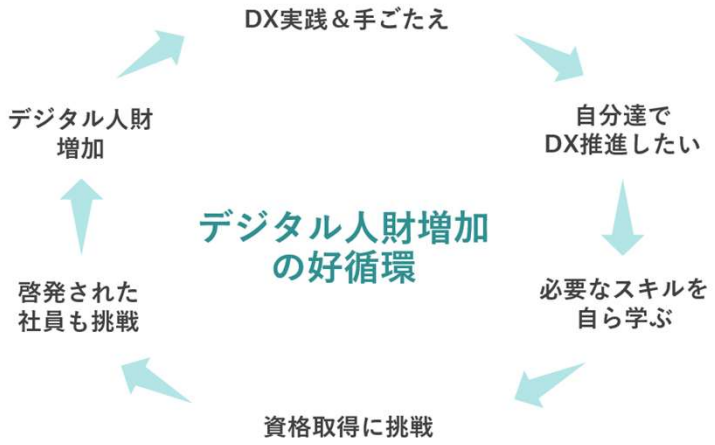
RPA、Python 等を駆使し、
営業数値のダッシュボード化・分析

**デジタル人材の
44%が女性**

設計企画Gr



図面データベースの運用強化
・セキュリティ対策



日本DX大賞、DXセレクショングランプリ受賞

ビジョン実現の手段として取り組んでいるDXを評価いただきました

日本DX大賞 中小規模法人部門大賞受賞



- 伝統的な醸造技術から新分野に挑戦し**経営戦略とDX推進が連動**している
- 全社で自社で実施
- 3年間で21システム導入のスピード感

DXセレクション グランプリ受賞



2023
DX セレクション

ビジョンに向けて全社でDXに取り組み、仕組みづくり、人材育成、デジタル環境整備等の「デジタルガバナンス・コード」（経済産業省）が求めている進め方に沿ったDX推進ができている

微生物インダストリープラットフォーム　概要

未利用資源・原料

穀類、植物、畜肉や加工食品など
様々な未利用資源



発酵による素材化

固体培養により食品残渣や
副産物などを素材化



高付加価値化

機能性成分探索・機能性評価により
機能性食品・化粧品・飼料原料化



クライアント

▸ニーズ ▸原料提供	▸事業性評価 ▸商品検討	▸投資判断	▸商品販売 ▸事業化
バイオプロセスの開発	**事業性評価**	**フルオーダーメイドによるプラント建設**	**事業化**
▸培養条件選定 ▸固体培養試験 ▸有用成分探索、評価 ▸菌株選定、育種	▸機能性開発支援 ▸知財化支援	▸プロセス設計 ▸プラントエンジ、機械設計 ▸機器製造、プラント建設 ▸メンテナンス	▸プロモーション支援

Fujiwara

アカデミアネットワーク（大学など）　HMT ・メタボローム解析 ・有用成分探索　など　研究機関　協力企業

微生物インダストリーパートナーシップ

HMT はヒューマン・メタボローム・テクノロジーズ株式会社の登録商標です

イノベーション加速／両利きの経営

資源



価値再生

Fujiwara

- 原料処理
- 固体培養
- 液体培養
- フルオーダーメイド
- トータルエンジニアリング
- 微生物インダストリープラットフォーム



アウトプット/アプリケーション

フードテック

機能性飼料

水産飼料代替

【課題】
・魚粉依存による水産資源の枯渇価格高騰
・供給不安定

魚粉 → 発酵飼料へ

【アプローチ】
穀物副産物×固体培養

機能性食品原料

タンパク原料代替

【課題】
・環境負荷
・食品副産物の未活用

動物性タンパク → 植物性タンパクへ

【アプローチ】
食品副産物×固体培養

食品新原料

既存食品原料代替

【課題】
・低付加価値利用
・廃棄・副産物の発生

既存食品原料→ 食品新原料へ

【アプローチ】
食品副産物×固体培養

バイオリファイナリー

微生物農薬・農業資材

化学農薬代替

【課題】
・化学農薬による環境負荷
・生態系・土壌への影響

化学農薬 → 微生物農薬へ

【アプローチ】
穀物副産物×固体培養

エネルギー・資源

化石燃料代替

【課題】
・化学農薬による環境負荷
・生態系・土壌への影響

化石燃料 → バイオ燃料へ

【アプローチ】
植物性副産物×液体培養

化成品置換・バイオ素材

穀物油脂代替

【課題】
・森林破壊・生物多様性の喪失
・農園労働者の人権問題
・油脂資源の安定確保

穀物油脂 → 微生物由来油脂へ

【アプローチ】
植物性副産物×液体培養

社会課題の解決

豊かな食文化の追求

- 健康課題解決
- 食料自給率向上
- 食の多様化
- タンパク質の安定供給

循環型社会への貢献

- 資源循環
- 化石資源脱却
- 環境保全・再生

社員の「余裕」を生む経営が、企業価値を高める

フジワラテクノアート 賃上実績

2023年度：**4**%
2024年度：**5**%
2025年度：**5**%
2026年度：**6.7**%

