

未来を創造する経営改革

～ビジョンを起点とした
”多様な個が躍動”する組織づくり～

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

2026年7月21日
地域働き方・職場改革等
自治体向け勉強会



自己紹介

1978年 岡山市に生まれる

2001年 慶應義塾大学 経済学部 卒業

大学4年時に父が急逝、専業主婦だった母が社長に
大手食品メーカーで営業経験

2005年 フジワラテクノアート入社、取締役就任

2007年 慶應義塾大学大学院 経営管理研究科 修了【MBA取得】

2009年～ 子ども二人を出産

2015年 取締役副社長 就任

2021年 代表取締役副社長 就任



【主な要職】岡山県中小企業団体中央会 副会長

岡山経済同友会 理事・ひとづくり委員長

子ども家庭庁 こどもとともに成長する企業構想に関する有識者会議 委員

経済産業省 産業構造審議会 知的財産分科会臨時委員

【受賞】日経woman ウーマン・オブ・ザ・イヤー2026

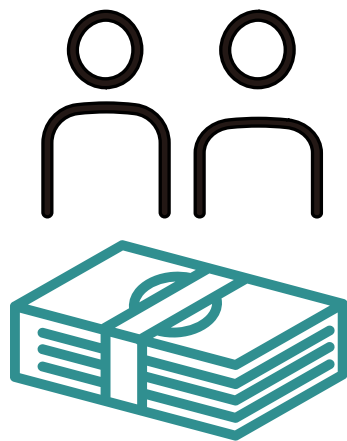
フィガロジャポン Business with Attitudeアワード2025

「地方で選ばれる企業」に進化させたことを評価いただきました

多様性を力に変える
持続的な企業づくり

「人」中心の経営とは

これまでの経営



人＝資源・コスト



人に軸においた経営のあり方

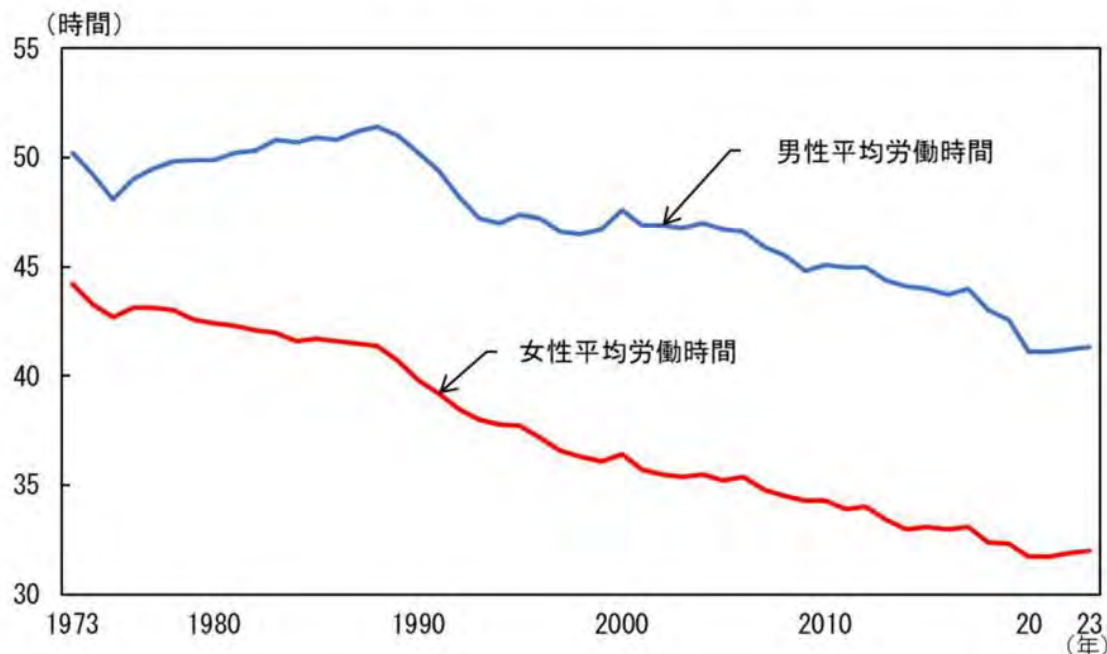
人的資本経営



人＝価値を生み出す源泉

働き方の変化と企業経営のあり方

図2 男女別平均労働時間の推移（1973～2023年）



【引用】厚生労働省 労働経済分析レポートより

労働時間は年々短くなっている
限られた時間で成果を出すには・・・？

多様なバックグラウンドの社員が
持続的に働ける環境

働きやすさ



仕事にやりがいや充実感を
持って働ける仕組み

働きがい



ウェルビーイングを
最大化して1人1人を
活かすことが重要



人に軸をおいた経営
の実践

多様性を人の力を引き出す企業づくり

「人」の力を引き出すために
必要なこと

経営への
“共感”
の醸成

“内発的
動機”
の最大化

Well-
Being

“多様性”
を活かした
組織力

一人ひとりが育つ

自律型人財 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

企業風土づくり

- ・ 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

自主的な行動

社員の目線で
職場・業務が
良くなるよう
改善行動を起こす

会社概要

会社概要



株式会社フジワラテクノアート

代表者

代表取締役社長 藤原 恵子
代表取締役副社長 藤原 加奈

創業

1933年（創業94年目）

総員

165名（2026年4月1日現在）

所在地

岡山市北区富吉

資本金

3,000万円

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

所属・ 加盟団体

- ・ 日本経済団体連合会（経団連）
- ・ 人的資本経営コンソーシアム
- ・ 人を大切にする経営学会 など

フジワラテクノアートの仕事 | 醤油製造プラント



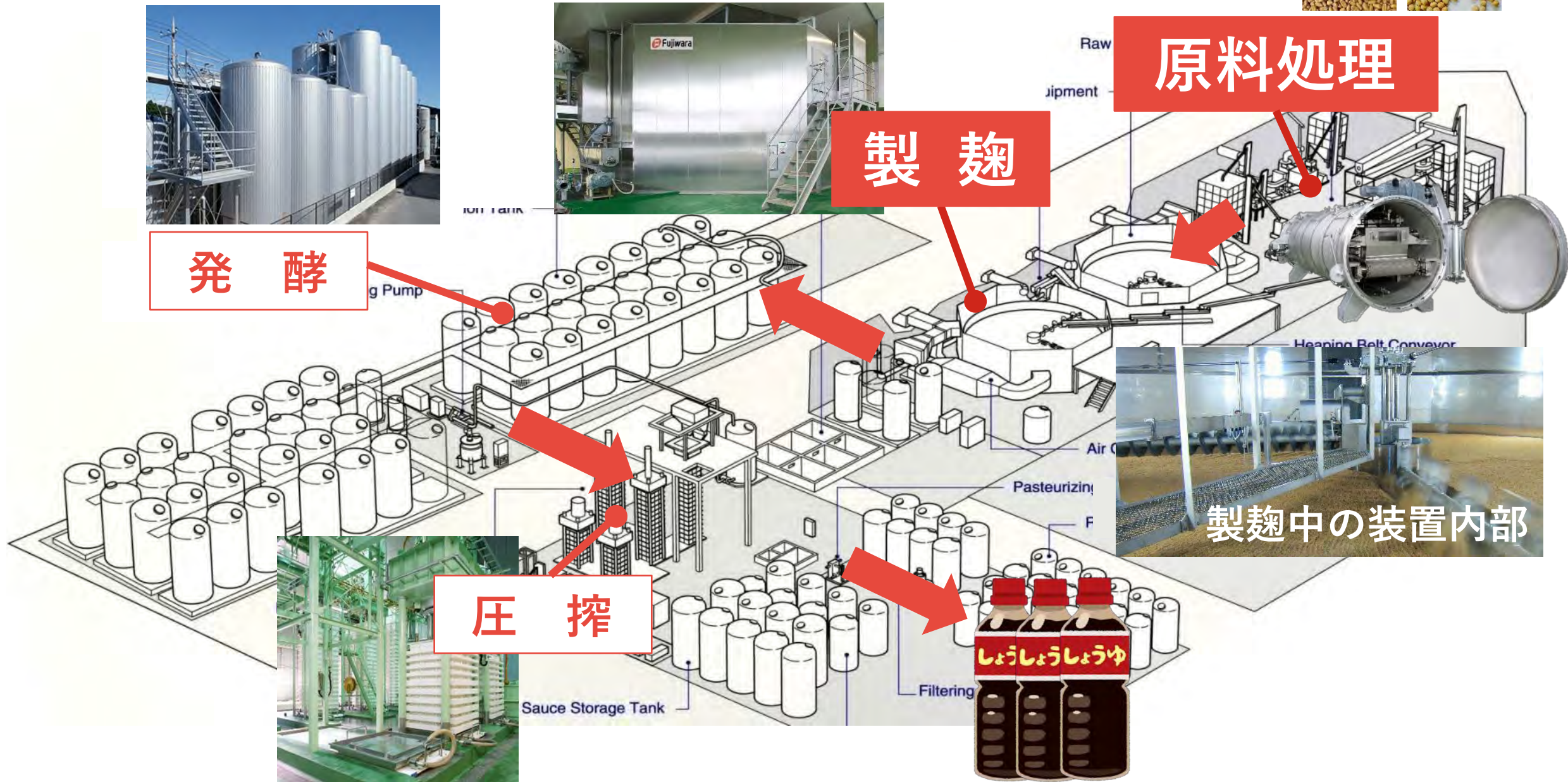
原料処理

製麹

発酵

圧搾

製麹中の装置内部



フジワラテクノアートの仕事 | 吟醸蔵商品群

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

洗米・浸漬

回転式自動洗米浸漬装置



蒸し

吟醸甑



冷却

ネット式連続冷却機



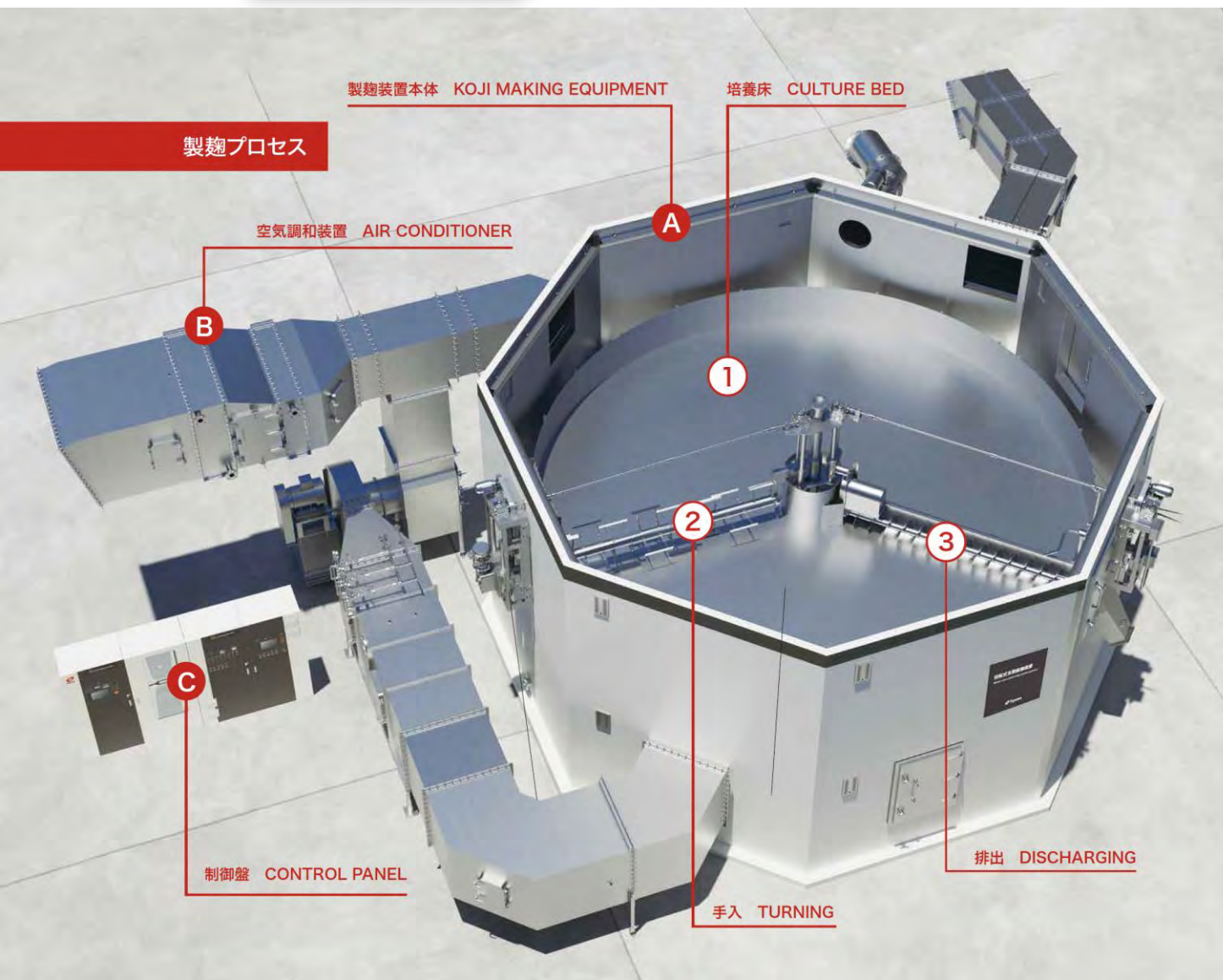
麴造り

VEX方式完全無通風自動製麴装置

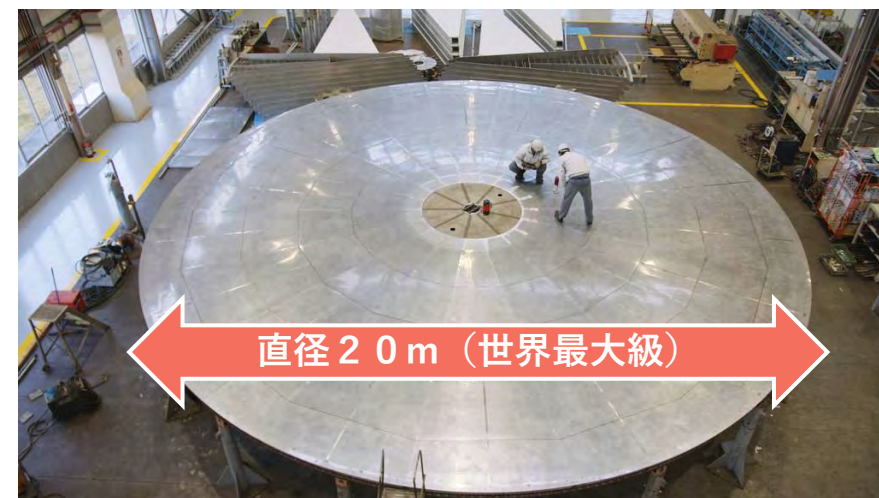


主要製品 | 回転式自動製麹装置

麹（こうじ）を大量につくる機械



製作風景



業界シェア

80%

国内の機械製麴能力シェア*

*フジワラテクノアート独自調査に基づく



フジワラテクノアートの提供価値

フルオーダーメイド

お客様の設備改善ニーズや最新の技術を柔軟に採用、挑戦

トータルエンジニアリング

単品からプラント一式まで、エンジニアリングにも対応

品質、耐久性

30年以上、安定して使用可能

徹底したアフターフォロー

安定稼働までの伴走、トラブル時の緊急対応など



トータルエンジニアリング施工例
(焼酎工場外観)

納入実績

国内

- ▶ 日本全国の**日本酒、焼酎、醤油、味噌等の醸造食品メーカー**を中心に**約1500社**
- ▶ 納豆、甘酒、酵素等の製造設備の納入実績も増加
- ▶ アルファ化米（非常食）や製粉設備など**一般食品業界**にも展開

海外

- ▶ 58年前（1967年）から醸造機器の輸出を開始
- ▶ 現地ローカル企業との直接取引、日本企業の海外工場で**海外27か国**に設備を納入

酒蔵納入実績（一部抜粋）



海外実績

- ▶現地ローカル企業との直接取引、日本企業の海外工場で海外27か国に設備を納入
- ▶主な輸出先：中国、香港、米国、タイ、ブラジル など



多様な個を活かす
ための取り組み
～ダイバーシティ～

理想とのギャップを知ることから

あるべき姿

女性ならではの強みを活かし、
自分らしく働き、組織に貢献していく

ギャップ

女性活躍に取り組む以前は…

環境

- 女性は男性のサポート職種にのみ配置
- 女性管理職・リーダー不在
- 女性がリーダーシップを発揮する場がない

制度

- サポート業務にいる限り評価されにくい
- 子育てと仕事を安心して両立できる制度がない

風土

- 女性は結婚・育児で働けなくなるという偏見
- 残業・出張ができて滅私奉公で働くことが賞賛



組織構成の変化

	2001年	2015年	2026年（4/1時点）
女性社員数	5名	16名	30名
女性社員比率	5.8% (5/86)	12.8% (16/125)	18.0% (30/167)
係長級女性比率	10% (2/20)	14.8% (4/27)	17.9% (10/56)
役員女性比率	14.2% (1/7)	33% (2/6)	50% (3/6)
出産後継続就業率	— (該当なし)	100% (1 / 1)	— (該当なし)
外国籍社員	0	1	2
障がい者雇用	0	0	3

18年間
100%
継続中

各種制度など
社員のニーズを聞き
手厚く整備

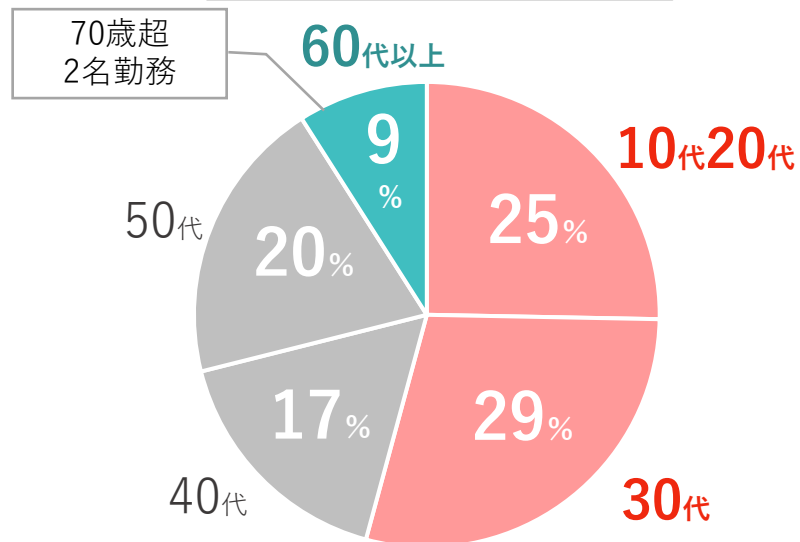


ダイバーシティ推進に数値目標は設けておらず、多様性を押しつけないことで
“納得感のある”組織づくりに繋がっている

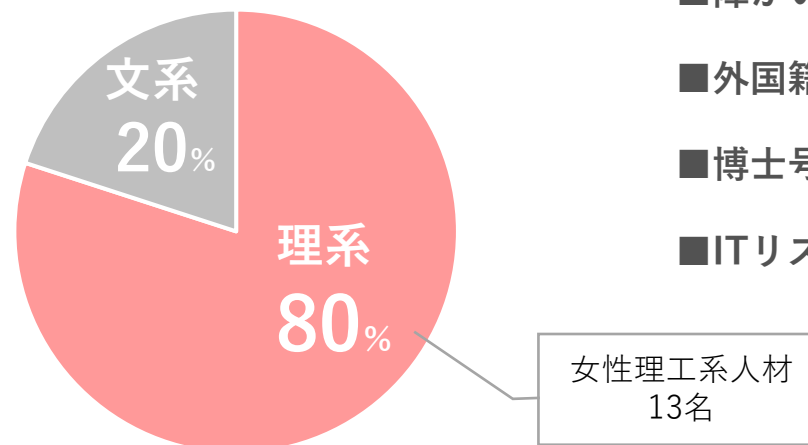
組織構成

2026年4月1日時点

年齢構成比率



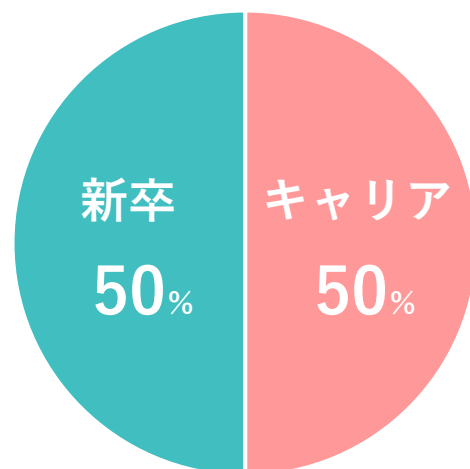
文理比率



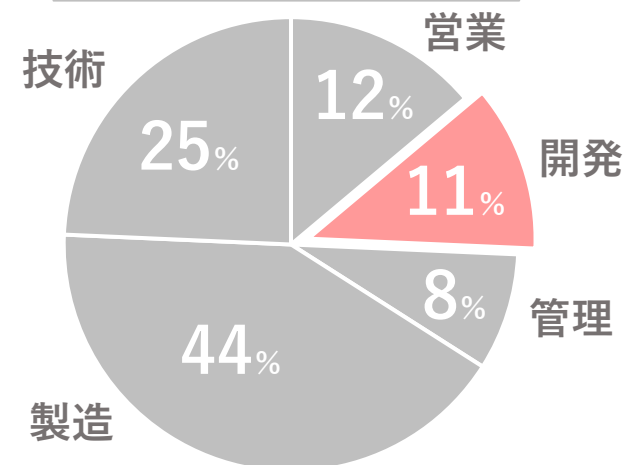
多様な属性の社員

- 障がい者 3名
- 外国籍社員 2名（うち1名 管理職）
- 博士号取得者 4名
- ITリスキル人材 16名（のべ人数）

採用方法



部門構成



「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

施策事例（働きやすさ） | 関係の質の向上



施策事例（働きやすさ） | ファミリーイベント

「関係の質」の向上

社員と家族が一堂に会するお祭り

「フジワラわくわくフェス」

社員を支える家族へ
日頃の感謝の
想いを伝える場

社員のライフ
ステージが
共有できる



施策事例（働きやすさ） | 女性活躍に向けた環境づくり例

L（レディース）プロジェクト

女性社員を対象に勉強会・役員との意見交換会を定期開催



それまで

女性人数が少なく、
各部門に女性社員が点在

女性同士の横の繋がりづくり
&
女性目線で働きやすさを考え
経営層へ意見を伝える場に

意識改革研修 & 対話

マネジメント層への研修を起点に女性活躍に向けた対話に進展



それまで

独自の価値観・無意識の偏見を
内心に抱える男性管理職

研修はあくまでキッカケであり、
女性活躍という話題提供から
オープンな議論に繋げる

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)



コーポ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
▶機能的飼料開発



コーポレートコミュニケーション部/係長
▶ダイバーシティ推進



コーポ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

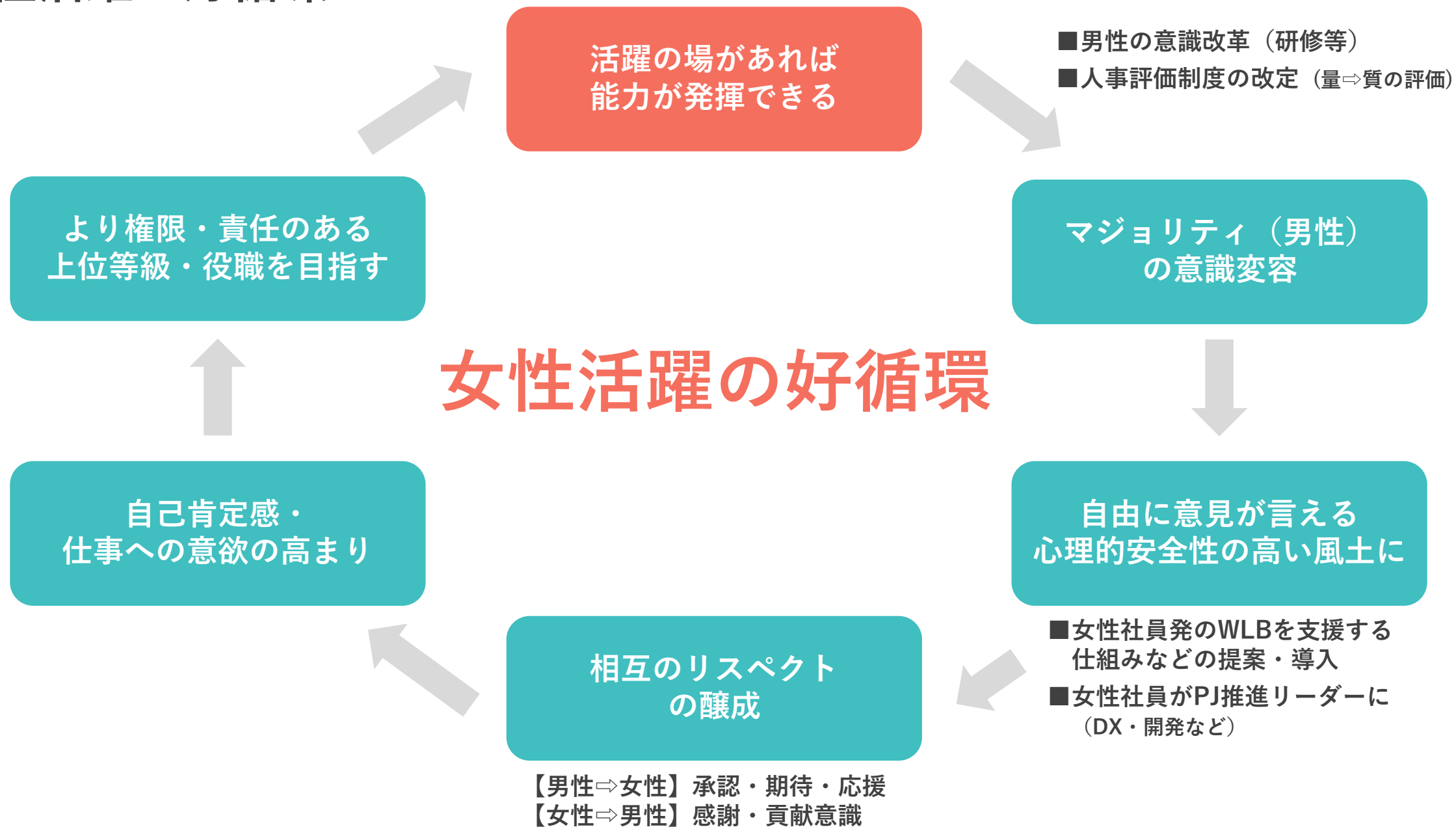


技術部/係長
▶製麴装置設計



プロセス開発部/係長
▶微生物機能デザイン

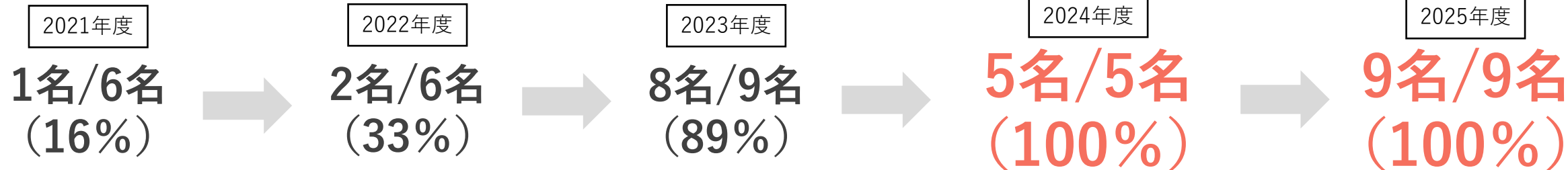
女性活躍の好循環



男性育休の取得の増加

男性育休の取得実績

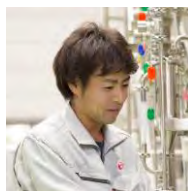
平均育休取得期間(直近2年)
21日間



製造部
溶接・加工Gr



製造部
調達Gr



技術部
エンジニアリング Gr



技術部
エンジニアリング Gr



技術部
機械設計Gr



技術部
機械設計Gr



技術部
電気制御Gr

増加の背景

- ・ベテラン男性社員の育休取得をキッカケに「**休んでもいい雰囲気**」が広がった
- ・**早い段階から出産の情報を把握**し、部署内での早めの担当引継ぎ & 業務調整 + 業務に関連する他部署への周知でバックアップ
- ・**対象者への個別説明会を実施**し、取得までの不安や疑問の解消をサポート

施策事例（働きがい） | ダイバーシティにつながる仕組みの整備

定年後再雇用制度（60歳～）

- ▶定年者も人事評価を実施（賞与も実績を評価し支給）
- ▶高い専門性を持つ人材がモチベーションを維持して働ける環境・機会の整備



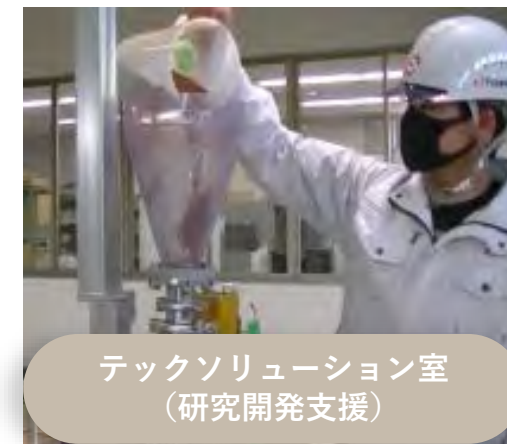
- ◆若手社員にもものづくりに関連する体系的知識を教える **フジワラものづくり塾の塾長**
- ◆年間プログラムの構築、テキスト作成、講義の実施



- ◆OJTで、熟練技能を若手に伝承
- ◆**新入社員への製造導入研修**を担当

障がい者雇用

- ▶目標をもって業務に取り組める **雇用制度・人事制度の新設**



弊社の障害者雇用制度のポイント

- ①人事制度（資格・評価・報酬）の骨格は **一般社員同様**
- ②モチベーションをもって働ける報酬水準設定

外国人社員の雇用

海外営業部 部長



韓国出身

海外営業部



中国出身

海外戦略を強化するフジワラテクノアートは、姜さんに加え、昨年12月には中国人男性も採用。醸造文化のある各国に販売する機械はオーダーメイドで製造しているため、狩山昌弘専務(68)は「他国の文化を理解する外国人の存在は強みになる」と言う。

外国人を採用する効果はそれだけではない。遠回しな表現はせず、ストレートに物事を伝えて交渉する姜さんの姿勢は、日本人社員にとって参考になることが多いという。

狩山専務は「それぞれの国で培われた考え方の違いは社内での刺激になっている。良い人材がいれば今後も採用していく」と力を込める。

マンパワーとしてではなく、
海外マーケットへの攻略に向けて
戦略的に人員配置

雇用の現場

⑥ 外国人の力

多様な価値観 社内へ刺激

7月下旬、醸造機械製造のフジワラテクノアート(岡山市北区富吉)の会議室で海外営業部のミーティングが開かれていた。同社幹部が出席する中、姜基徳部長が流ちょうな日本語で、ライバルメーカーの製品を紹介しながら自社製品の優位性を示し、海外での販売戦略を説明する。

姜さんは韓国・釜山の出身。2008年に入社し、昨年3月に部長に就いた。中国やタイ、米国といった27カ国に醸造機械などを販売する同社の中で、海外事業の目標管理や部員5人の指導を担う。自らもアジアや南米などの企業と商談を行い、月2回ほどは現地に出張している。

日本人女性との結婚を機に04年に来日。韓国語と、もともと堪能だった英語に加え、仕事をすることで日本語も習得した。姜さんは「アジアには、醸造の機械化が進んでいない地域もある。語学力を生かして、わが社の商品を手売りしていきたい」と意気込む。

姜さん(右)が、同社幹部と海外営業部のミーティングで話をする姜さん(右側)。部長として目標などをとりまとめる。

意見生かしサービス向上

働き手を求める傾向が強まっている。姜さんは、海外戦略を強化するフジワラテクノアートは、姜さんに加え、昨年12月には中国人男性も採用。醸造文化のある各国に販売する機械はオーダーメイドで製造しているため、狩山昌弘専務(68)は「他国の文化を理解する外国人の存在は強みになる」と言う。

外国人を採用する効果はそれだけではない。遠回しな表現はせず、ストレートに物事を伝えて交渉する姜さんの姿勢は、日本人社員にとって参考になることが多いという。

狩山専務は「それぞれの国で培われた考え方の違いは社内での刺激になっている。良い人材がいれば今後も採用していく」と力を込める。

姜さん(右)が、同社幹部と海外営業部のミーティングで話をする姜さん(右側)。部長として目標などをとりまとめる。

ル(岡山市北区富吉)は中国・ベトナム、インドネシアの計3人がフロント業務などに従事。同ホテルでは外国人客が刺激を受けており、担当者は「国籍にかかわらず、より良いサービスを提供するには必要不可欠な存在」と話す。

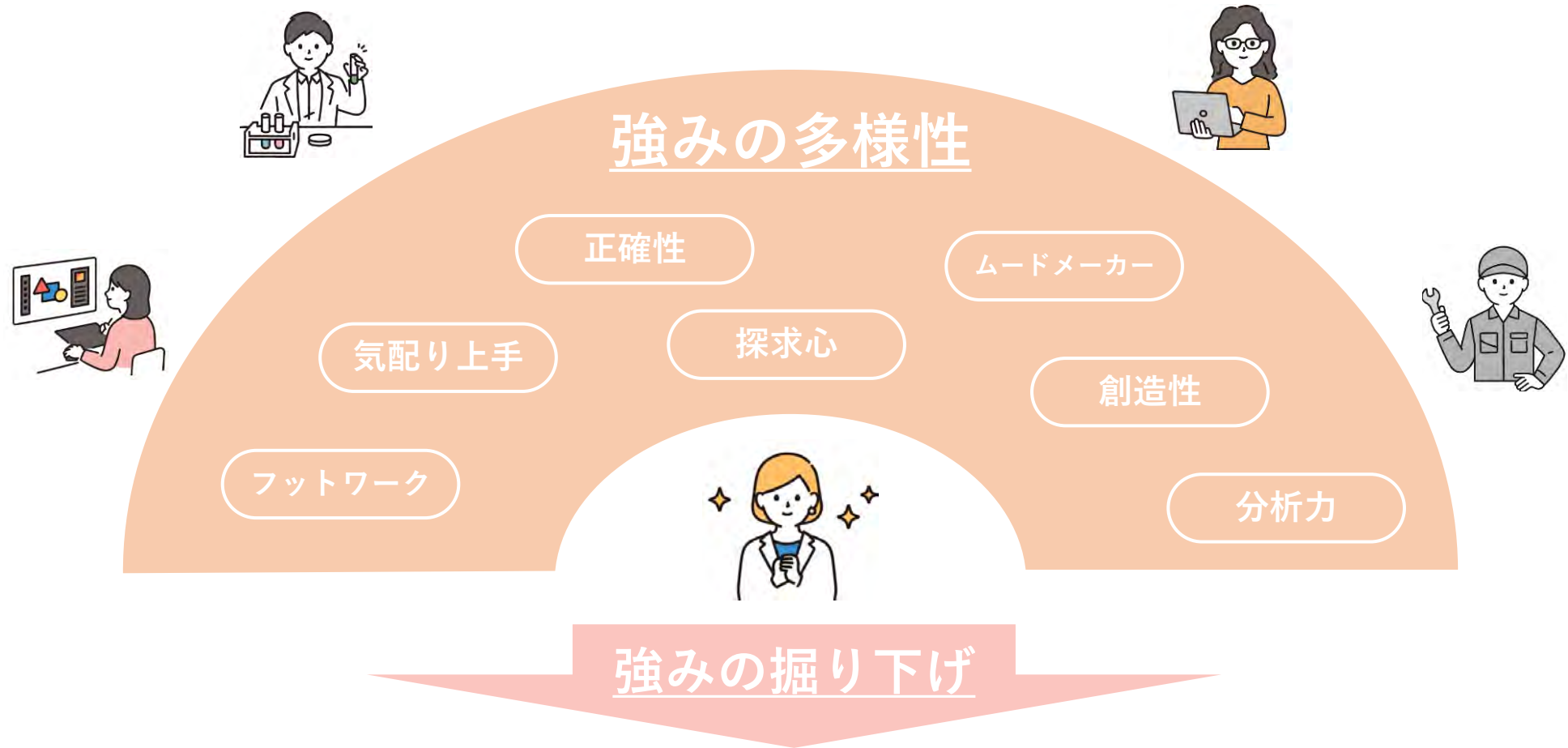
岸山順山ホテル(津山市東新町)は今春、インドネシアの従業員を採用。倉敷国際ホテル(倉敷市中央)でも7月から、ロシアによる侵襲でウクライナから避難してきたスタッフが働き始めた。

正社員として韓国やフランスなどの4人を雇用しているホテルグランドパレス岡山(岡山市北区富吉)。接客を充実させるだけでなく、外国人従業員の意見を生かし、日本語のみだった周辺マップに英語、中国語、韓国語のバージョンを加えたり、英語のメニューや桃太郎のイラストを描いた木製ボードを1階ロビーに設置したりしている。

同ホテルは「外国人目線だからこそ、気付きは必ずある。アイデアを形にして、宿泊客の満足度を高めたい」としている。

【高橋由大、山本明菜】

多様な個性＝“強み”をどう活かすか

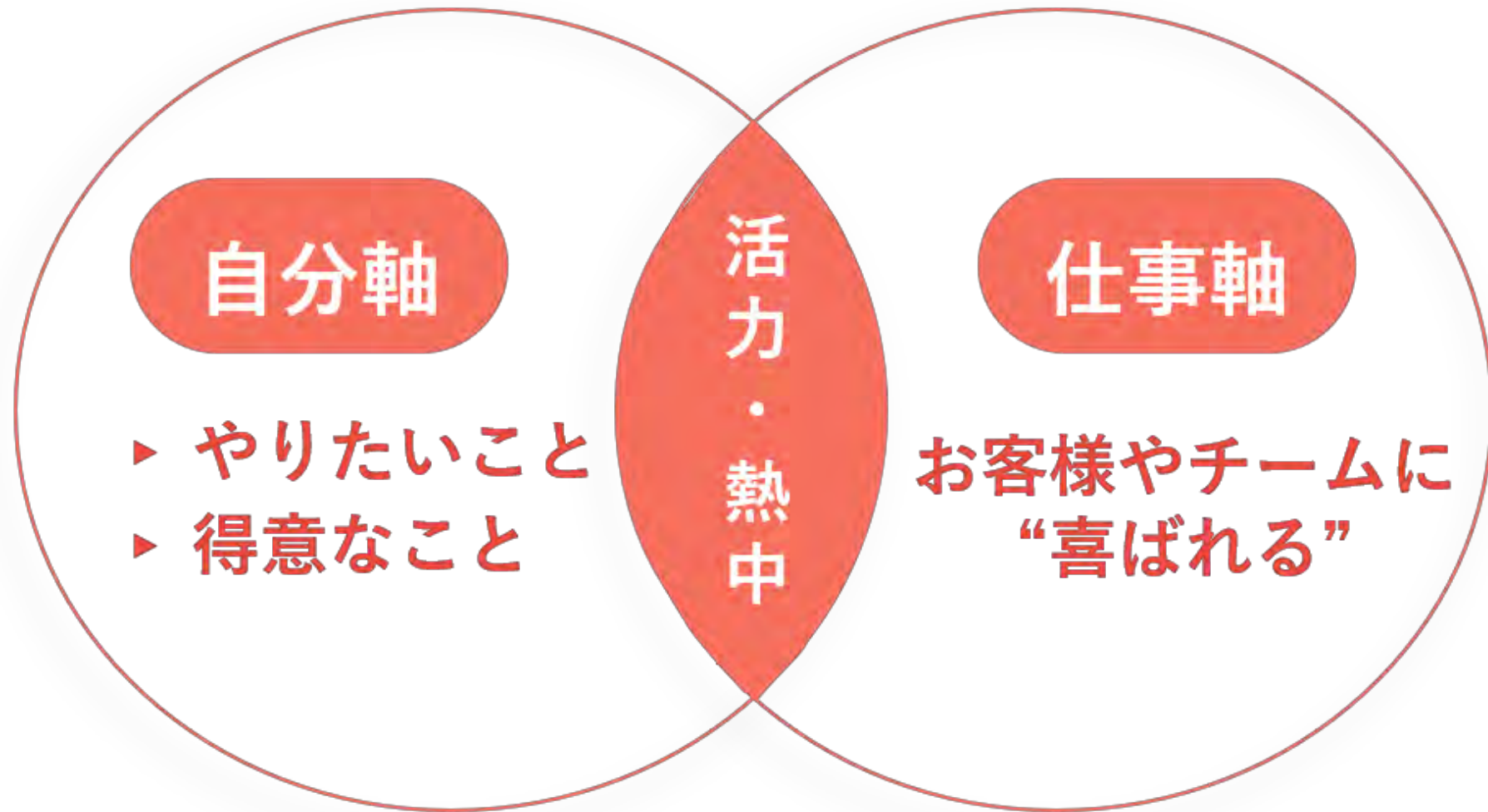


“強み”が広がることで、「自己肯定感」「誇り」「余裕」が醸成される

→ 組織全体の発揮できる能力が高まる

「働きがい」を引き出す
ための取り組み

仕事に熱中できる環境が“人”の力を引き出す



「働きがい」の向上に向けて

自分らしいキャリア構築

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



自分の仕事はどうお客様や社会に貢献できるかを会議で紹介

各案件の背景や お客様からの期待を全社共有

- ✓ 顧客の事業情報、設備に対する期待
- ✓ 案件受注にいたる経緯
- ✓ 案件で採用した新技術、挑戦 など

「感性」を育み
仕事への誇りや
やりがいをも高める

ビジョン実現に向けた 自社の取り組みを全社共有

- ✓ 開発プロジェクトの進捗
- ✓ 各部での新しい取り組み など

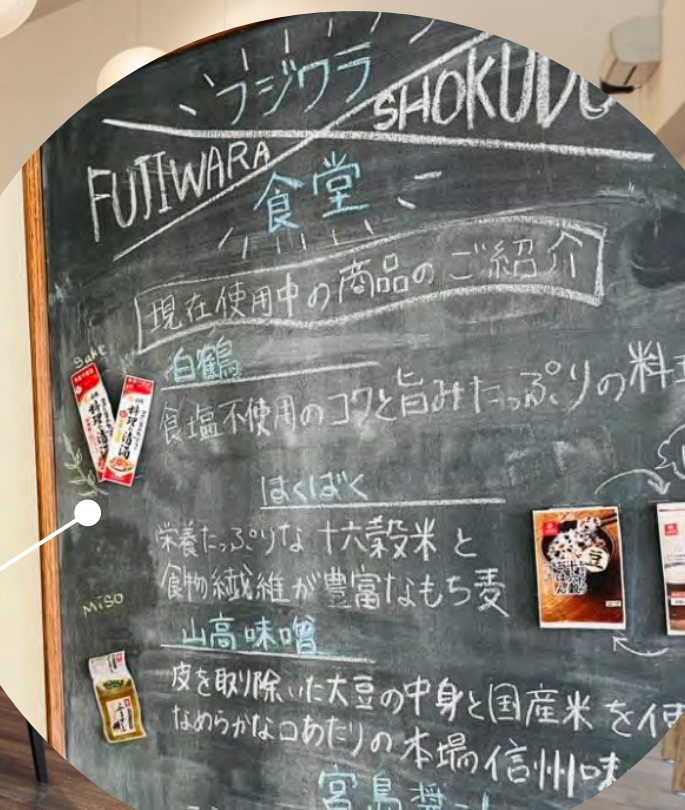
ビジョン理解を
深める

仕事の成果を実感する食堂

当社の設備でつくられた日本酒や焼酎をディスプレイ



お客様の醤油や味噌を使ったランチを提供



若手がチャレンジできる環境づくり

制度・取組	概要
メンター制度	▶新卒採用(大卒2年目迄、高卒4年目迄)、中途採用(1年目迄)が対象 ▶先輩社員と後輩社員の双方向の対話を通じて、問題解決や悩みの解消を援助して、個人の成長をサポート ▶先輩社員は人材育成やマネジメントスキルを、若手社員は成長実感や自信を獲得
資格報奨金制度	▶対象資格の受験にあたっては、受験料、教材代、試験会場までの交通費など受験に関わる費用を会社が負担 ▶資格の難易度に応じて1～50万円の報奨金を支給
フジワラものづくり塾	▶業務に必要なものづくりや醸造の知識をベテラン社員から体系的に学べる ▶OJTの土台となる基礎知識を効率的に学ぶ
社内インターンシップ制度	▶知識・スキル・視野を広げるため、一定期間、他部署の実務経験を積むことができる制度 ▶自己実現・成長を促す
社会人ドクター	▶会社に所属したまま博士課程後期(ドクター)へ入学できるようサポート

未来に向けて
ワクワク感を醸成する
ための取組み

フジワラテクノアートの強みの技術

フジワラテクノアートの技術

微生物のチカラを高度に利用するものづくり

微生物が狙い通りに有価物生産する培養条件管理（原料の状態、温度管理、湿度管理など）を自動化・機械化・プラント設備化する技術。食品などの再現性・生産性良い生産が実現する。

バイオプロセス

醸造工学

微生物培養



ものづくり

製缶溶接

機械加工

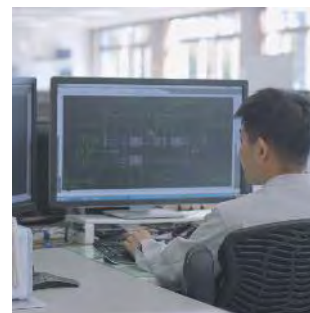
仕上組立

据付

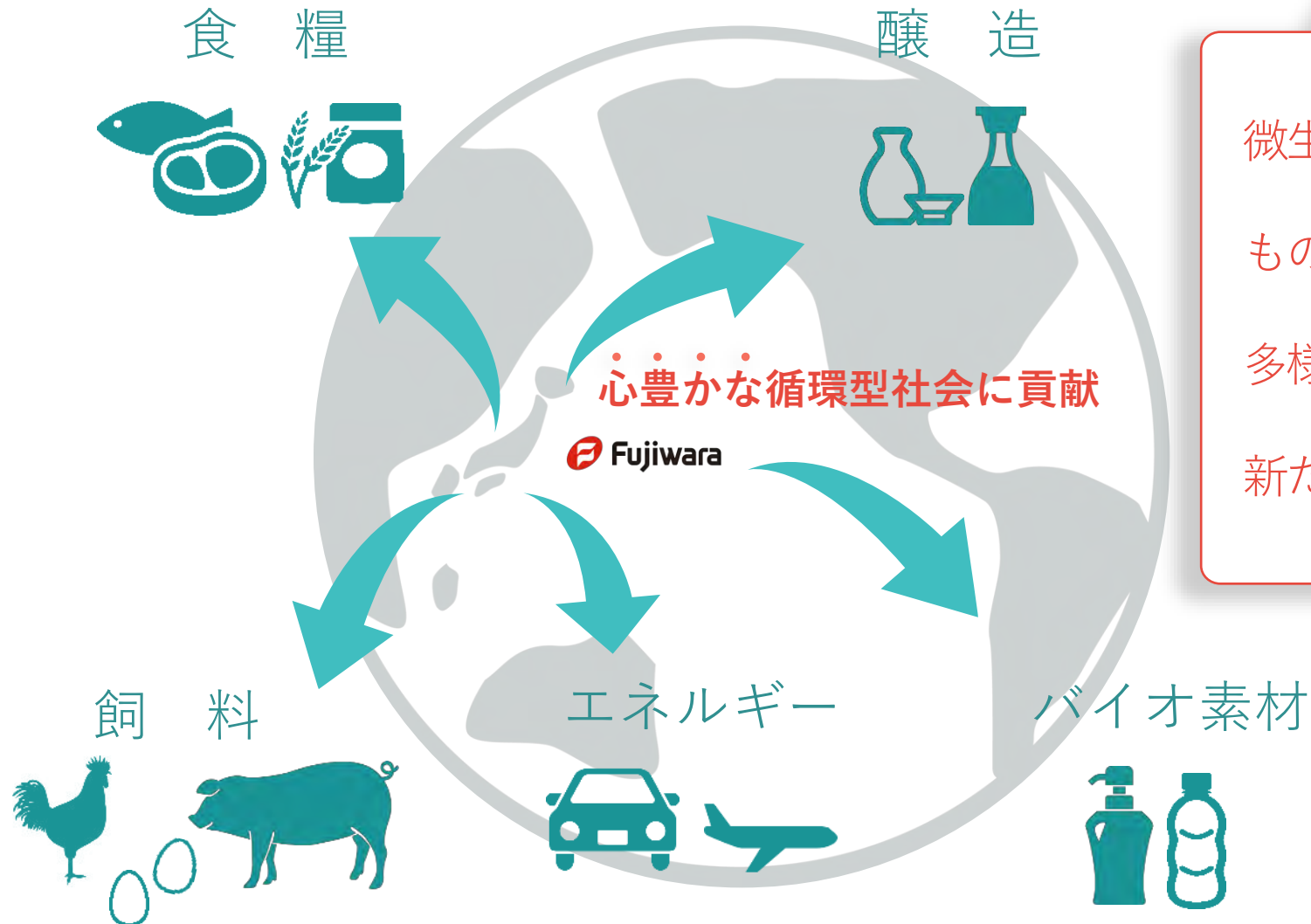
プラント
エンジニア

機械設計

電気制御



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（＝微生物インダストリー）を

多様なパートナーと共創し

新たな市場や産業を創出する

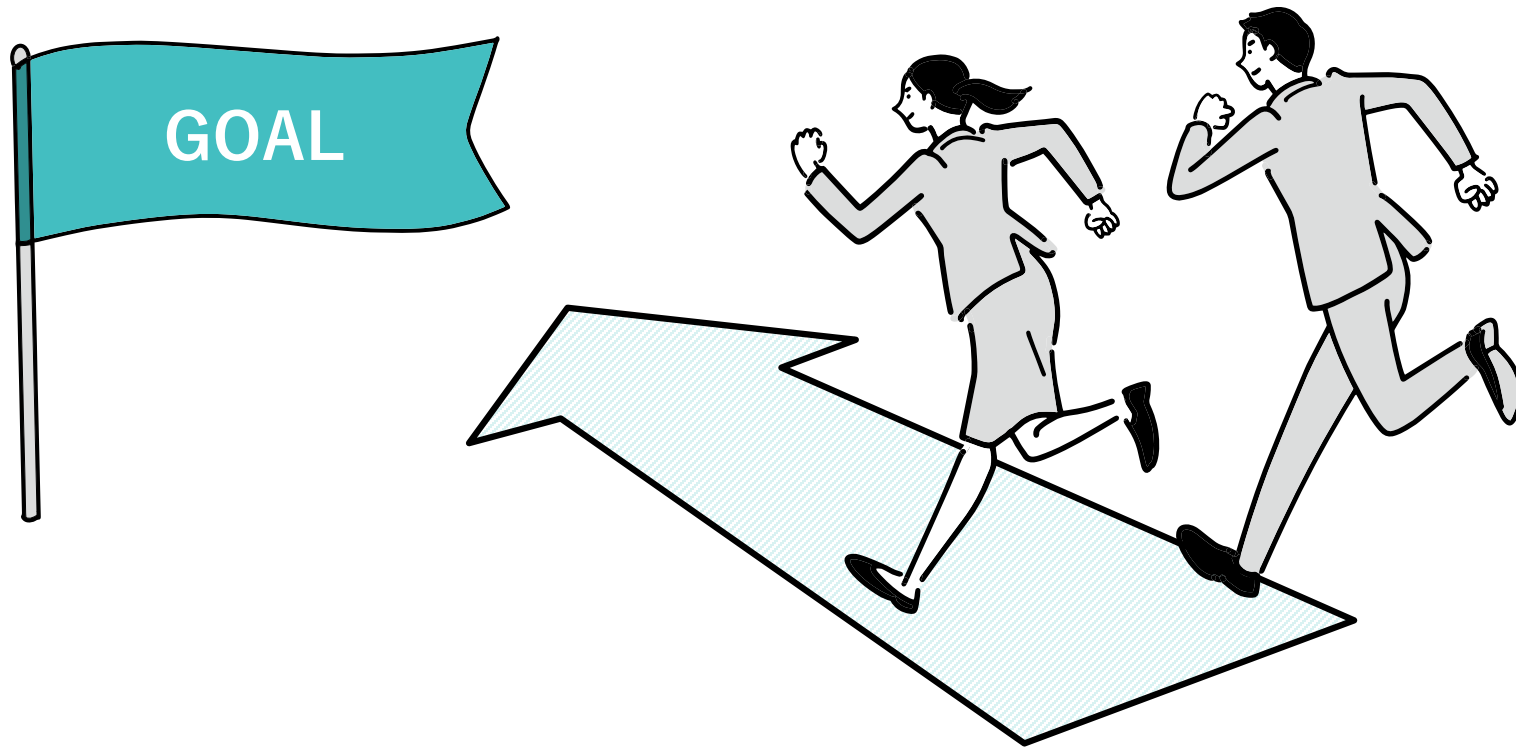
AI時代でも活躍できる
ひとづくりを目指して

一人ひとりの成長を会社の成長に繋げるために

会社のビジョン



個人のビジョン



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
- やりたいこと できること すべきこと
will – can – must 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				2年後	3年後	5年後
			1-3月	4-6月	7-9月	10-12月			
	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。

AI時代でも活躍できるひとづくり

- ▶ビジョンを実現していく**カルチャー**を生み出すためには、それにフィットした行動や言動の積み重ねが必要
- ▶その行動や言動を言語化した**行動指針**として、**フジワラウェイ**を策定

フジワラウェイの全体像

心豊かな社員が増える

信頼

発揮能力

専門性

日々の行動・言動

研鑽心

利他心

挑戦心

貫徹心

社員から意見収集し作成
&
楽しく自由に意見交換のできる
浸透ワークショップ開催

↓
社員との“共感”づくり



フジワウェイ～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. 心 HEART

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しましょう。

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。

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。

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。

16. 行動 ACTION

笑顔と思いやり

感謝

愛あるフィードバック

正直さ

最後までやり抜く

責任を果たしてこそ「自由と尊重」

QCDの追求

自分ごと化

人間性を磨く

自学自習

変化を楽しむ

自省・反省

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.09～

P.13～

P.17～

P.21～

3. 行動 ACTION

愛あるフィードバック

陰口を言うのではなく、誠意をもって相手と向き合しましょう。
相手に受け入れられにくいことでも、結果的には早く物事の解決に向かいます。陰で言っても何も解決に繋がりません。

利他心



OK

違和感を抱くことがあれば、疑われることを恐れず、誠意をもって本人に伝える。



NG

相手を付度して直接伝えず、裏で陰口を言ったり、自分の決めつけを吹聴したりする。



ポケットサイズの冊子で
全社員に配布

取組みの成果

採用環境等の改善状況（2018年～）

採用

定着

量的変化

質的变化

キャリア採用応募者数
直近2年 **1,270名**

※年間の平均キャリア採用人数 6名

大手勤務経験のある高度人材の採用増加

2020年～
電気制御設計（IoT）



岡山大学大学院
電子情報システム工学専攻
↓
大手機械メーカー

2019年～
機械設計



九州大学大学院
生命機能科学専攻
↓
大手酒類
・ 酵素メーカー

2021年～
プロセス開発
（微生物ゲノム編集）



九州大学大学院
生命機能科学専攻
↓
総合香料メーカー

2026年～
知的財産戦略
・ 弁理士



関西大学 文学部
↓
大手エンジンメーカー

他複数

入社3年以内 定着率

（2019～2021年 全ての入社者）

直近3年平均

96%

※新卒の3年以内定着率
6年間**100%**を継続

自発的離職率

※新卒・キャリア採用問わず
（2021～2025年）

直近5年平均

2.37%

要因

- ・ 企業ブランディングの見直し
- ・ テレビCM制作（認知向上）
- ・ 地元メディアへの露出増加
- ・ 親世代含む口コミ評価の向上
- ・ リファラル採用（キャリア採用）

受賞実績

日本DX大賞
中小規模法人部門（2022年）



日本でいちばん大切にしたい会社大賞
審査員特別賞（2023年）



フィガロジャパン
Business with Attitudeアワード2025



はばたく中小企業・小規模事業者300社
人への投資・環境整備 部門（2026年）



第5回 FOOMAアワード
経済産業省 製造産業局長賞／最優秀賞（2026年）



経済産業省 DXセレクション
グランプリ（2023年）



日経woman
ウーマン・オブ・ザ・イヤー2026年



写真／稲垣純也／WOMAN EXPO 2025 Winter

日本サービス大賞
優秀賞（2025年）



共創パートナー

大手商社（代替タンパク）

大手一般食品メーカー
（機能性食品素材）

2025年8月21日時点

共創状況
18件
（海外含む）

大手素材メーカー
（機能性化粧品素材）

石油化学メーカー
（バイオ燃料）

大手化学メーカー
（飼料）

大手化学メーカー
（微生物農薬）



技術開発イノベーションの加速

食糧



自動芋選別

新蒸煮システム

品温
シミュレーション

醸造



既存事業の競争力強化

製麴自動制御

予知保全

既存装置改良

植物性タンパク

米の評価

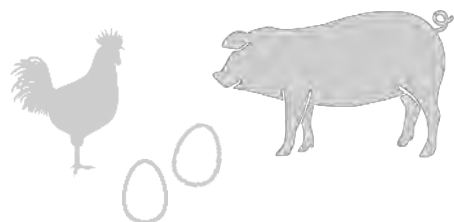
15テーマ推進中

新事業モデルへの挑戦

固体培養展開

ICT

飼料



機能性飼料

エネルギー

微生物機能
デザイン

バイオ素材



液体培養

微生物農薬

フジワラテクノアートが実現したいこと | 発酵技術による価値再生

資源



価値再生



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】
- ・ 化石燃料による環境負荷
 - ・ 供給不安定・価格高騰

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

バイオプラスチック

- 【課題】
- ・ 化石燃料による環境負荷
 - ・ 供給不安定・価格高騰

石油由来プラスチック
→ バイオプラスチックへ

【アプローチ】
バイオマス × 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

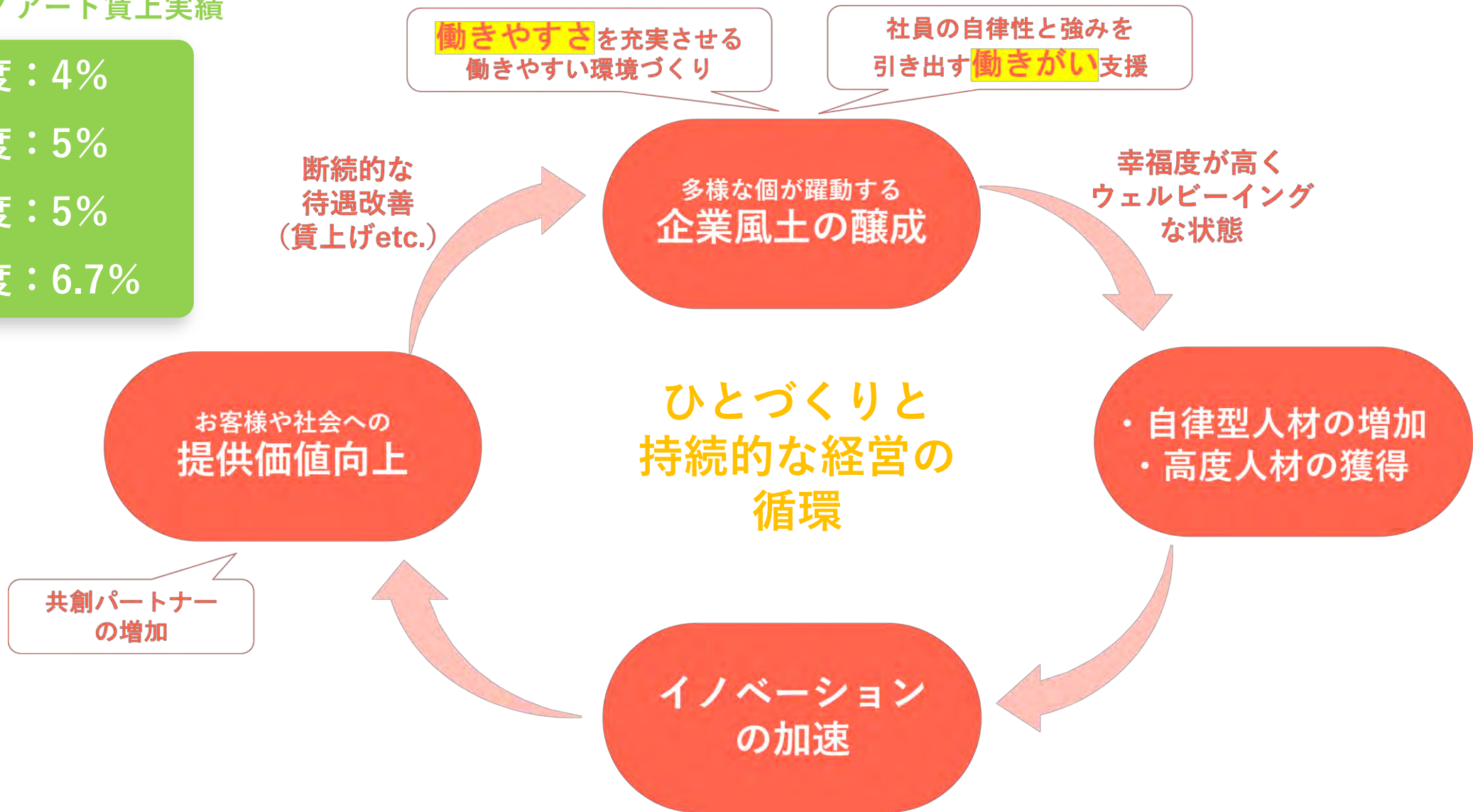
化石資源脱却

環境保全・再生

多様性を力に変えると企業の価値も向上する

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%





夢を醸すチカラ

Fujiwara