

# フジワラテクノアートの取組紹介

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

2022/12/20  
中小企業・小規模事業者の  
人材戦略に関する有識者検討会

# 会社概要



**代表者**

代表取締役社長 藤原 恵子

**創業**

1933年（昭和9年）

**社員数**

151名（2022年8月1日現在）

**資本金**

3000万円

**売上高**

46億円（2021年12月期）

**所在地**

岡山市北区富吉

**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

**業界シェア**

国内の機械製麹能力シェア80%

（当社独自調査による）



# 1. 人材に関する課題への対応の動機、きっかけとなった経営課題

- ▶ vs競合他社ではない新たなモチベーションの必要性

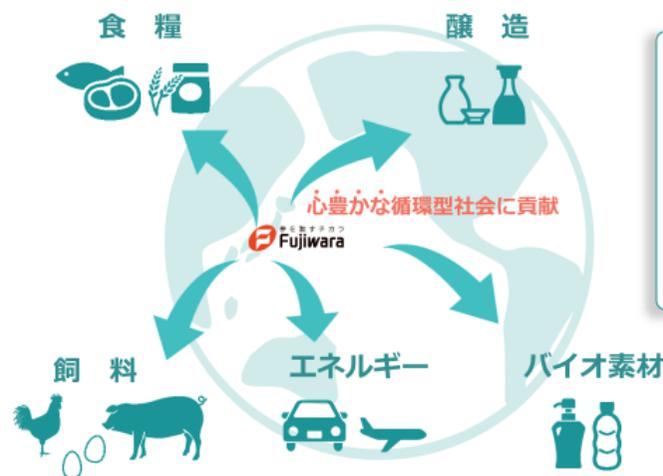
シェアを獲得しからこそその課題感



開発ビジョン2050策定(2017年)

開発ビジョン2050

醸造を原点に、世界で微生物インダストリーを共創



微生物の可能性を追求し  
基礎研究と市場を繋ぐ役割を担い  
多様なパートナーと共に  
新たな市場や産業を創出する

日本食文化の  
大事な部分を支えている  
責任感

社会や未来に目を向け  
イノベーションに果敢に  
挑戦がしたい

90年かけて築かれた  
お客様との信頼関係を  
守りつづける使命



## 2-1. 経営課題から人材に関する課題の気づきに至った経緯

### ▶ ビジョン実現に向けて、現在の姿と将来の姿のギャップ

現在の姿	将来の姿
醸造業界内の 多様な要望に対応している	醸造業界のみならず 社会的課題の多様な要望に 対応していく
個人の経験に依存	個の経験を全社共有し 組織として対応
醸造プロセスの産業化	微生物インダストリーを実現する プロセスエンジニアリングの産業化

## 2-2. 経営課題から人材に関する課題の気づきに至った経緯

- ・ 外的変化、内的変化がある中でビジョンという高い目標を実現していくには人財育成が必須

外的変化

- ・ シェア獲得  
(醸造生産技術をリードすべき立場に)
- ・ 事業領域の広がり
- ・ 社会的なデジタル化の広がり

当社への期待、  
社会的責任の高まり

内的変化

- ・ 若手社員比率の増加
- ・ 価値観の多様化
- ・ 組織的なものづくりの志向

組織変化への対応と  
組織的なものづくり

### 3. 人材に関する取り組み方針を従業員へ共有・浸透するための方法や効果について | 案件紹介

- ・月に一度、全社で集まって、顧客案件やビジョンに向けた取り組みを全社共有

#### 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

## 4. 人材に関する取り組み方針を従業員へ共有・浸透するための方法や効果について | ビジョン浸透ワークショップ

社内ベンチャー企画コンテスト

### 概要

- 第一回 2050年に世界がどうなっているかを考える
- 第二回 自社の強み、技術の歴史を知る
- 第三回 開発ビジョン・SDGsにつながる自社の取り組みを知る
- 第四回 アウトプット作成
- 第五回 コンテスト開催（全8チーム）

発表された企画

- ・ 海洋ごみを回収し、微生物の力で分解する装置開発
- ・ 動物プランクトンの大量高密度培養・食糧化
- ・ 全国の美味しい醸造食品を提供するフジワラ食堂事業
- ・ 固体培養と昆虫飼育を同時に行う技術開発 など

## 5. 人材に関する課題への取り組み内容 | 各種

### 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**
- ▶ 先輩社員は人財育成や**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**体系的に学ぶ**
- ▶ 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

- ▶ 現在、一名が社会人ドクターとして博士号取得に向け研究中
- ▶ 社内のドクター数：3名(医学2名、理学1名)

# 6-1. 人材に関する課題への取り組み内容 | あるべき姿の整理

ミッション

開発ビジョン2050

各部門のあるべき姿



私たちは、醸造を原点とし、技術と感性を高め、世界中の人々がともに喜び合える感動に満ちた社会を実現します

世界で「微生物インダストリー」を共創します

技術営業部

## 喜びと感動の価値を提案する

- ▶ 顧客に寄り添い、潜在ニーズに気づき、最適な提案で顧客の期待に応える

技術部

## 喜びと感動の価値をデザインする

- ▶ 社内の技術力が最大限発揮されるよう最適設計を行う
- ▶ 安定品質、安全性、作業性、再現性に優れた設備を設計する
- ▶ 醸造のノウハウやプロセスの本質を伝承する設備を設計する
- ▶ 自然環境・衛生環境に配慮した設備、シンプルで無駄がない設備を設計する
- ▶ ビジョンに沿った新たな機械、設備、システムをエンジニアリングする
- ▶ ビジョンに沿った新たな技術や考え方を導入する

製造部

## 喜びと感動の価値をカタチにする

- ▶ 社内の技術力を最大限発揮した最適製造を行う
- ▶ 高い強度・品質・耐久性・安全性・信頼性のある製品、クレームが少ない製品を提供する
- ▶ 新しいカタチを実現する製造技術の開発

プロセス開発部  
先進技術開発部  
テックサポート室

## 喜びと感動の価値を創造する

- ▶ ビジョンに沿った新しいプロセス、システム、製品、技術を開発し、社会実装する
- ▶ ビジョンに沿った新たな技術や考え方を導入する
- ▶ プロパテントによる開発展開
- ▶ 的確かつ創造的営業支援ができる開発体制

人事総務部  
経営企画室

## 喜びと感動の価値を生み出す環境をつくる

- ▶ 自分の仕事に誇りややりがいを感じ、心理的に安心して楽しく働ける環境をつくる
- ▶ アイデアを創出しイノベーションにつなげる仕組みをつくる
- ▶ 多彩な人材が多様な能力を発揮する環境をつくる
- ▶ 経営基盤を強化する

## 6-2. 人材に関する課題への取り組み内容 | 個人別5か年ビジョン

- ▶ 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

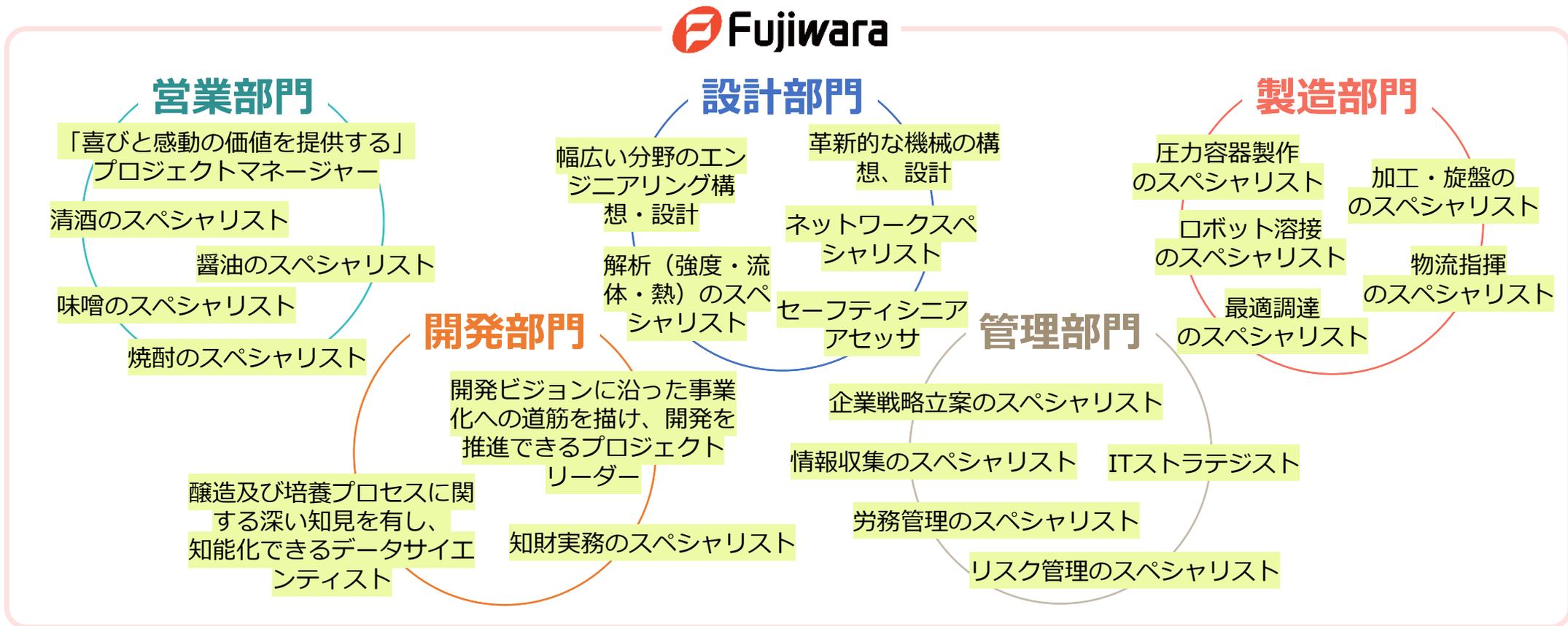
### 個人別5か年計画イメージ

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				
3	第2種電気工事士	資格等	Pythonの習得	Pythonの習得 1級電気工事施工管理技士学科試験	Pythonの習得	Pythonの習得 1級電気工事施工管理技士実地試験	ICTの知見を深める 1級電気工事施工管理技士	ICTやSCADA技術の習得	ネットワークスペシャリスト
		実務	ソニックステラ制御ソフトのブロック化及びインターロック表整備	ソニックステラ制御ソフトのブロック化及びインターロック表整備	ソニックステラ制御ソフトのブロック化及びインターロック表整備	ソニックステラ制御ソフトのブロック化及びインターロック表整備	ICTを更に進化させ、システムを実装し有効利用する。 後輩の指導	ICTを更に進化させ、システムを実装し有効利用する。 後輩の指導	ネットワークスペシャリストとして、MESを含むプラント上位システムを構築できる人材。 海外規格、安全規格の深い理解と具体的計画実施可能な人材。 後輩の指導
4	2級電気工事施工管理技士 第2種電気工事士	資格等	醸造プロセスの知見を深める Pythonの習得	醸造プロセスの知見を深める Pythonの習得 1級電気工事施工管理技士学科試験	醸造プロセスの知見を深める Pythonの習得	醸造プロセスの知見を深める Pythonの習得 1級電気工事施工管理技士実地試験	醸造プロセスの知見を深める セーフティアセッサ資格取得	醸造プロセスの知見を深める	醸造プロセスの知見を深める セーフティシニアアセッサ資格取得
		実務	案件対応力向上 インターロック表の整備を中心的立場で行う FTIC推進 ・ワンウェイ制御 ・ICT（TP内取説）	案件対応力向上 インターロック表の整備を中心的立場で行う FTIC推進 ・ワンウェイ制御 ・ICT（TP内取説）	案件対応力向上 インターロック表の整備を中心的立場で行う FTIC推進 ・ワンウェイ制御 ・ICT（TP内取説）	案件対応力向上 インターロック表の整備を中心的立場で行う FTIC推進 ・ワンウェイ制御 ・ICT（TP内取説）	現在の醸造プロセス制御の深い理解と実務で完成度の高いシステムを完成させることができる。 電気制御Grにまつわる共有情報（ソフト資産・ノウハウ）を中心的に整理・管理する。	・大型案件の電気制御Grとしての主担当 ・セーフティアセッサ資格をもってリスクアセスメントの実施を主導する。 電気制御Grにまつわる共有情報（ソフト資産・ノウハウ）を中心的に整理・管理する。	海外規格、安全規格の深い理解と具体的計画実施可能な人材。 電気制御Grにまつわる共有情報（ソフト資産・ノウハウ）を中心的に整理・管理する。 後輩の指導
5	第2種電気工事士	資格等	醸造プロセスの知見を深める Pythonの習得	醸造プロセスの知見を深める Pythonの習得	醸造プロセスの知見を深める Pythonの習得	醸造プロセスの知見を深める Pythonの習得	醸造プロセスの知見を深める	醸造プロセスの知見を深める 1級電気工事施工管理技士	醸造プロセスの知見を深める
		実務	案件対応力向上 FTIC推進 ・予知保全 (Pythonの実装)	案件対応力向上 FTIC推進 ・予知保全 (Pythonの実装)	案件対応力向上 FTIC推進 ・予知保全 (Pythonの実装)	案件対応力向上 FTIC推進 ・予知保全 (Pythonの実装)	現在の醸造プロセス制御の深い理解と実務で完成度の高いシステムを完成させることができる。 ICTの理解を深め、知能化を推進する。	大型案件の電気制御Grとしての主担当 ICTの理解を深め、知能化を推進する。	ICTを駆使して、知能化のスペシャリストになる。

## 6-3. 人材に関する課題への取り組み内容 | 個人別5か年ビジョン

▶ 目指すのは、、、

ひとり一人がその特性に応じた専門性を持つ、スペシャリスト集団



## 6-4. 人材に関する課題への取り組み内容 | マネジメントスキル向上

- ▶ 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」を育てていきます。

## 7. 取り組みにあたっての課題やそれに対する工夫

### ・ アンケートを活用したヒアリングと施策の検討・実施

全社員・役員に対し

【信用】

【尊重】

【公正】

【誇り】

【連帯感】

に関する60項目の  
匿名アンケートを実施

階層別、年齢別、部門別の  
分析結果を全社員にフィードバック



フィードバックと同時に会社に対する  
要望や業務上の困りごとなどを  
個別にヒアリング



アンケート結果とヒアリング結果を  
踏まえて、強みの強化、課題の改善  
のための施策を検討・実施

## 8. 人材に関する課題への取り組みを通じた経営者や従業員の意識・行動変化、人材面や組織面の変化

- ▶ マネジメント層が部員のエンゲージメントを意識するようになった
- ▶ デジタル人財増加
- ▶ 採用環境改善

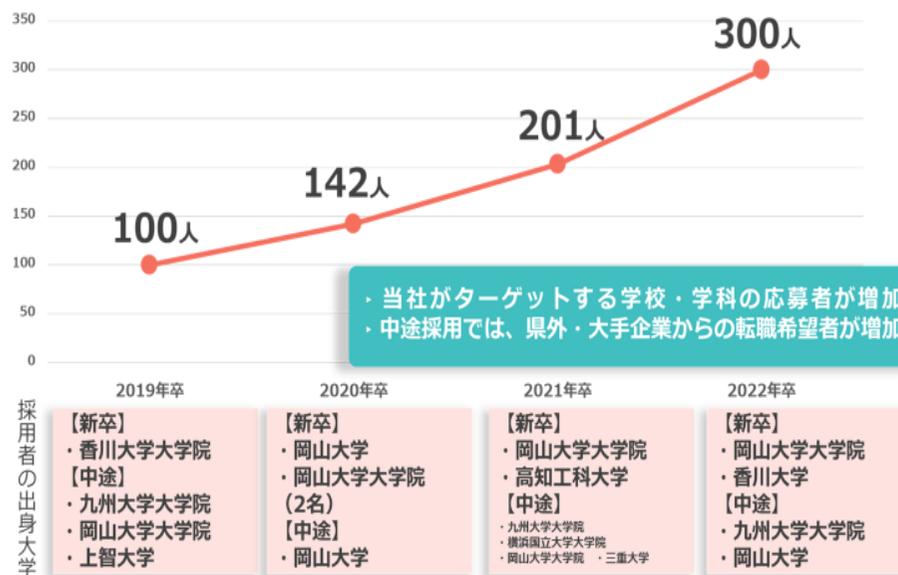
### デジタル人財増加

2018年 **1**人 → 2022年5月現在 **23**人※

※のべ人数。学習中含む

部署	資格		情報処理安全確保支援士		NWスペシャリスト		データサイエンティスト (Python, AI, データ分析)		LAN、サーバ設定 変更、運用		RPAシナリオ 作成	ITパスポート		基本情報 技術者
	合格	合格	合格	学習中	合格	学習中	実践	学習中	実践	実践	合格	学習中	学習中	
技術営業部											1		1	1
技術部			1		1		3				1		1	
製造部											1	1		
調達Gr											2			
開発部門							2							
人事総務部									2		1			
経営企画室	1	1			1				1					
計	1	1	1		1	1	2	3	3		6	1	2	1

### ⑥取組の効果 | 新卒応募者数増加



## 9. 人材に関する課題への取り組みによる事業面の効果

### ▶ DX推進による基盤強化。開発の活発化。

日本DX大賞受賞 

2022年6月21日に開催された日本DX大賞決勝大会（中小規模法人部門）において「大賞」を受賞しました

評価ポイント

- ▶ 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

開発テーマ

