

“多様な個の躍動”を実現する 人的資本経営の実践

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

2025年5月21日
地域版人的資本経営コンソーシアム





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 Fujiwara Kana



- 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

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92年目）

総員

165名（2025年4月1日時点）

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（岡山本拠の製造業では初入会）
- ・ 人を大切にする経営学会

フジワラテクノアートの仕事 | 醤油製造プラント



小麦

大豆

原料処理

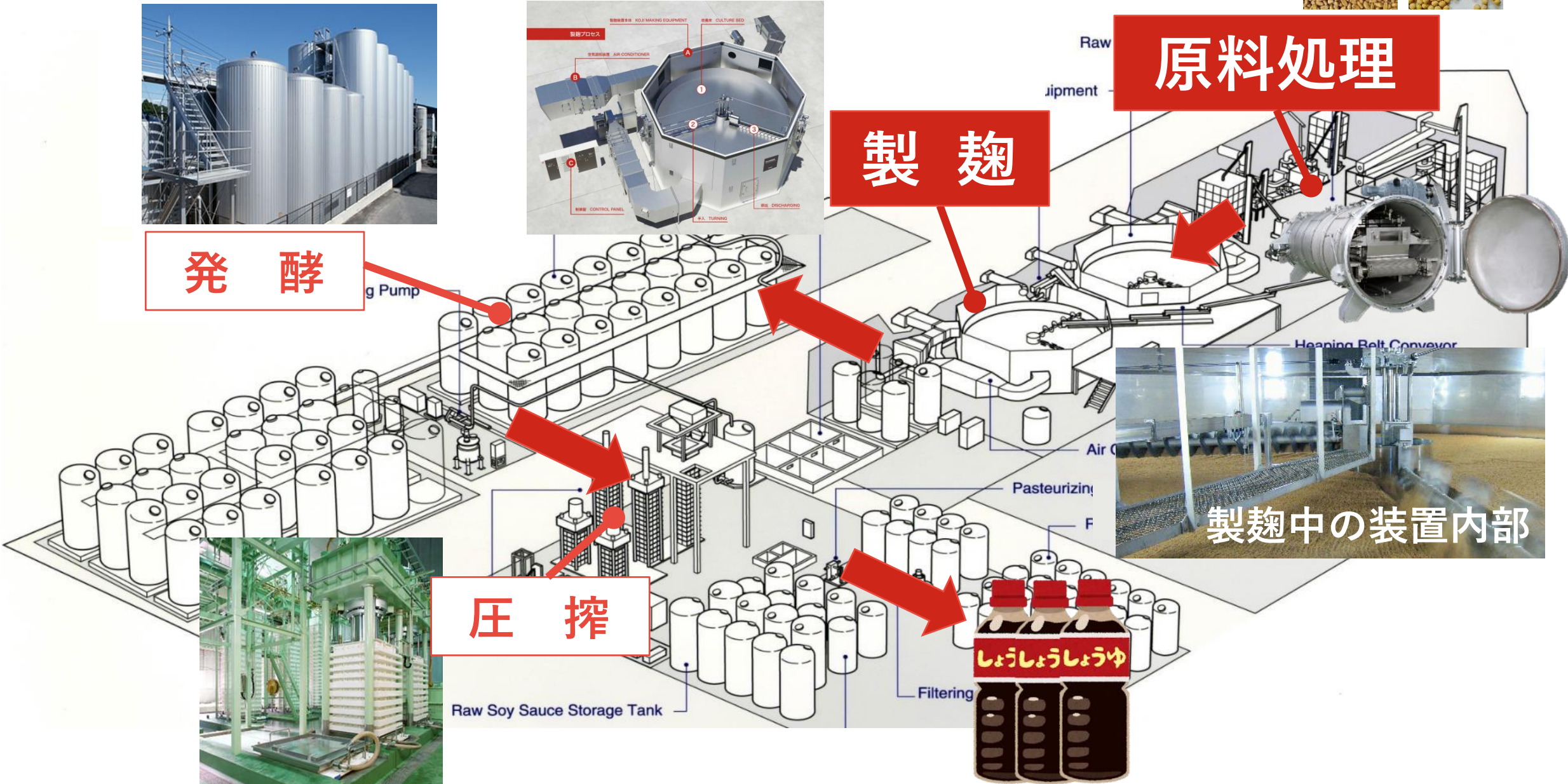
製麹

発酵

圧搾

製麹中の装置内部

しょうしょうしょう





醤油



日本酒

国内の機械製麴能力シェア※

80%



味噌



焼酎

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1,500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）



広島のお客様

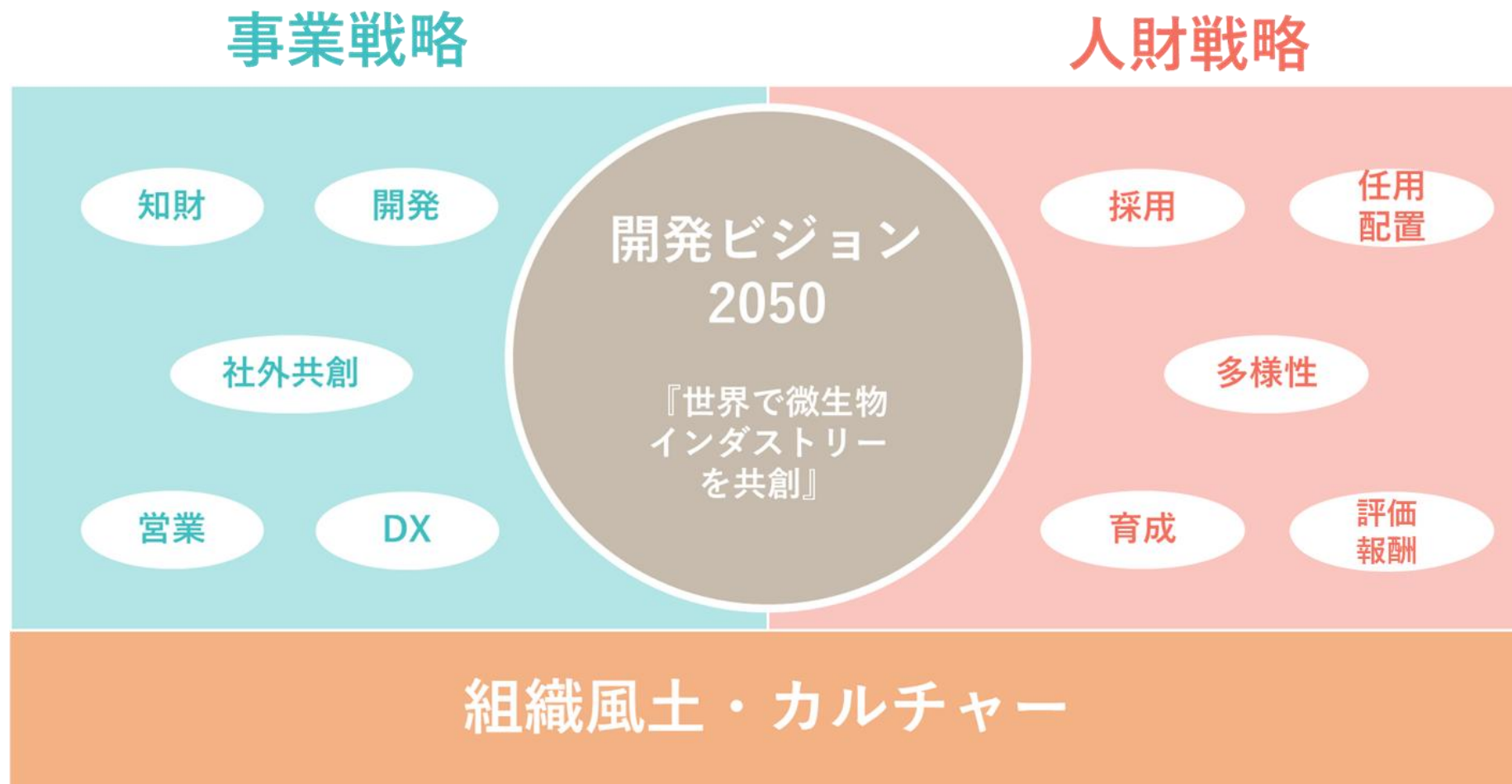
海外実績

- ▶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



“多様な個の躍動”を実現する
人的資本経営とは

当社が考える人的資本経営とは



一人ひとりの力を最大限に発揮させながら、
中長期の企業価値向上に繋げる

人的資本経営が“多様な個の躍動”を実現する

フジワラテクノアートの 人的資本経営のキーファクター

経営への
“共感”
の醸成

ビジョン浸透
の取組み

“内発的
動機”
の最大化

エンゲージメント
の取組み

“多様性”
を活かした
組織力

DE&I
の取組み

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

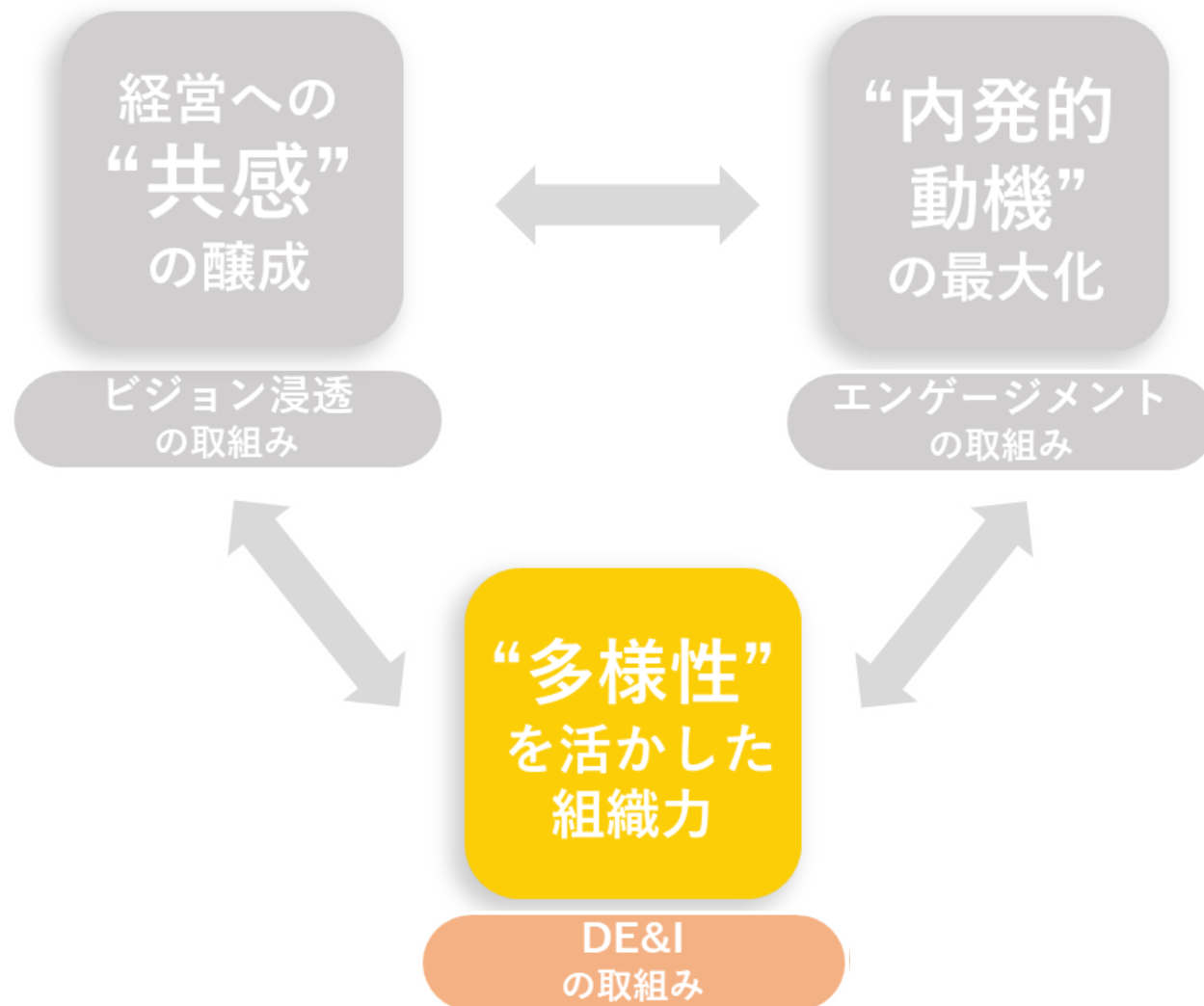
企業風土深化

- ・ 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

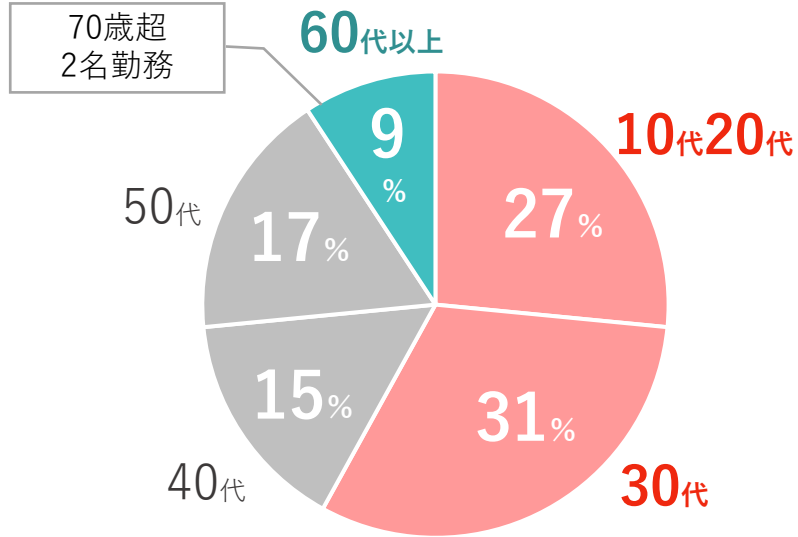
フジワラテクノアートの 人的資本経営のキーファクター



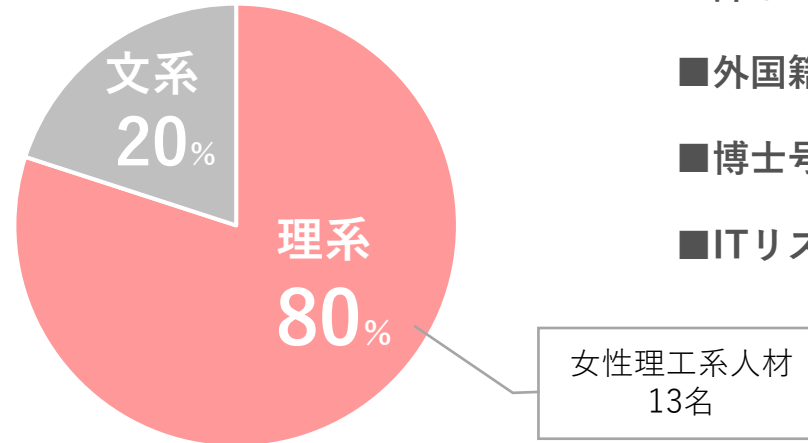
組織構成

2025年4月1日時点

年齢構成比率



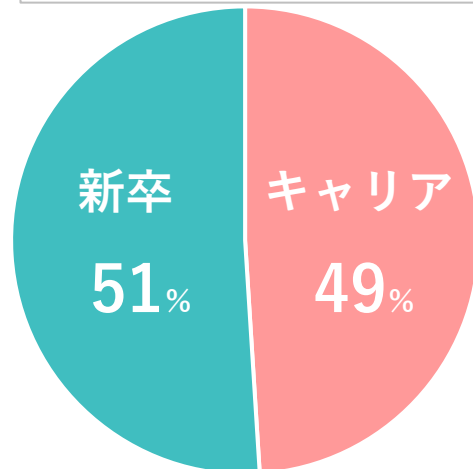
文理比率



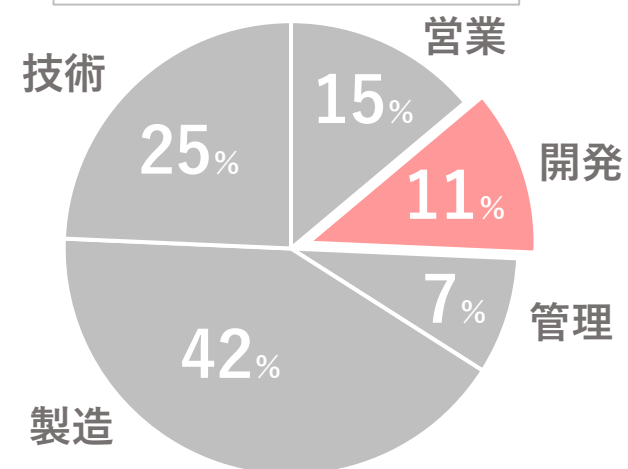
多様な属性の社員

- 障がい者 2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 18名（のべ人数）

採用方法



部門構成



組織構成の変化

	2001年	2015年	2025年（4/1時点）
女性社員数	5名	16名	32名
女性社員比率	5.8% (5/86)	12.8% (16/125)	19.4% (32/165)
係長級女性比率	10% (2/20)	14.8% (4/27)	17.2% (10/58)
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)	100% (2/2)
外国籍社員	0	1	2
障がい者雇用	0	0	1

17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

「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

意識変容・浸透

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
- ◆仕事の質を評価する人事制度改定
- ◆男性育休・ノー残業などの制度化

環境づくりへの投資

ビジョン実現のための
人員体制強化

2015年 2025年4月
125名 → 165名

DX投資による生産性向上

2018年 2025年
紙・Excelでの業務運用 → 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

88.3%



有休平均取得日数

15.3日

専門性を発揮して活躍する女性社員

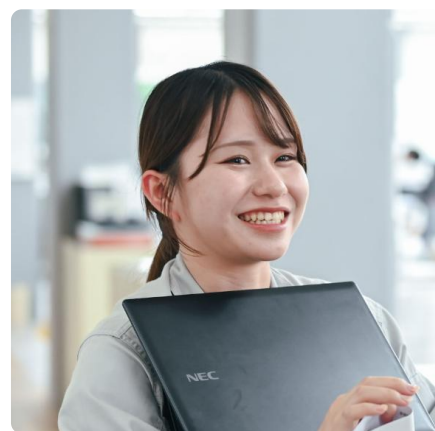
約7割の女性が管理職を目指すコースを選択
(※両コースとも同一の賃金テーブル)



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



技術営業部/係員
▶一般食品業界対応



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
▶機械設計



プロセス開発部/係長
▶微生物機能デザイン

女性活躍に向けた取り組みの一例

L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

人事制度刷新

等級定義・評価基準の刷新
→ 量ではなく、質重視の評価へ



それまで

残業や出張の対応可否を理由に
男性優位の評価をされやすい

行動プロセス・情意（意欲/姿勢）
・行動特性を評価軸に組み込み、
仕事の質で評価ができるように

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

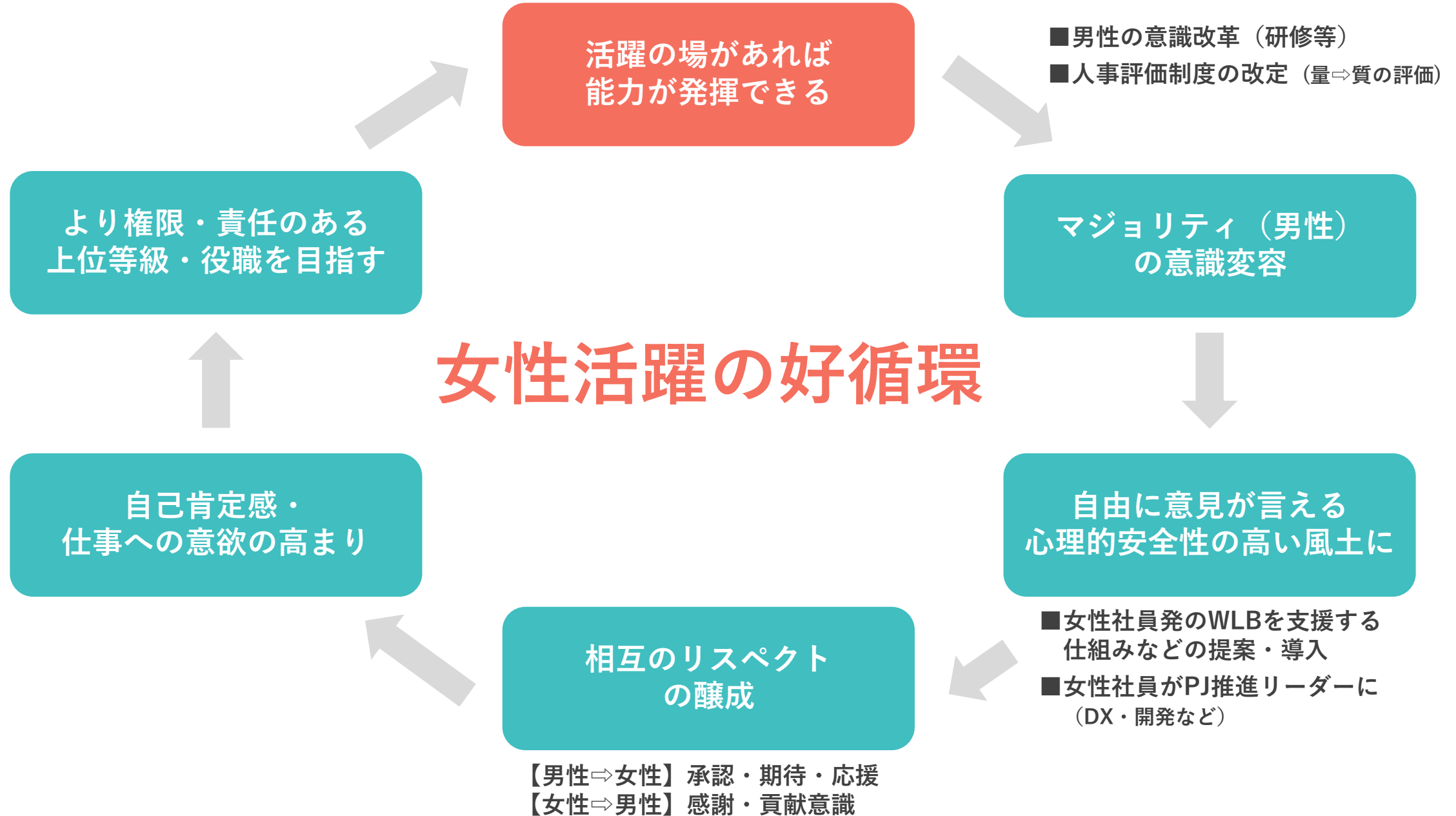


それまで

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

女性活躍の好循環

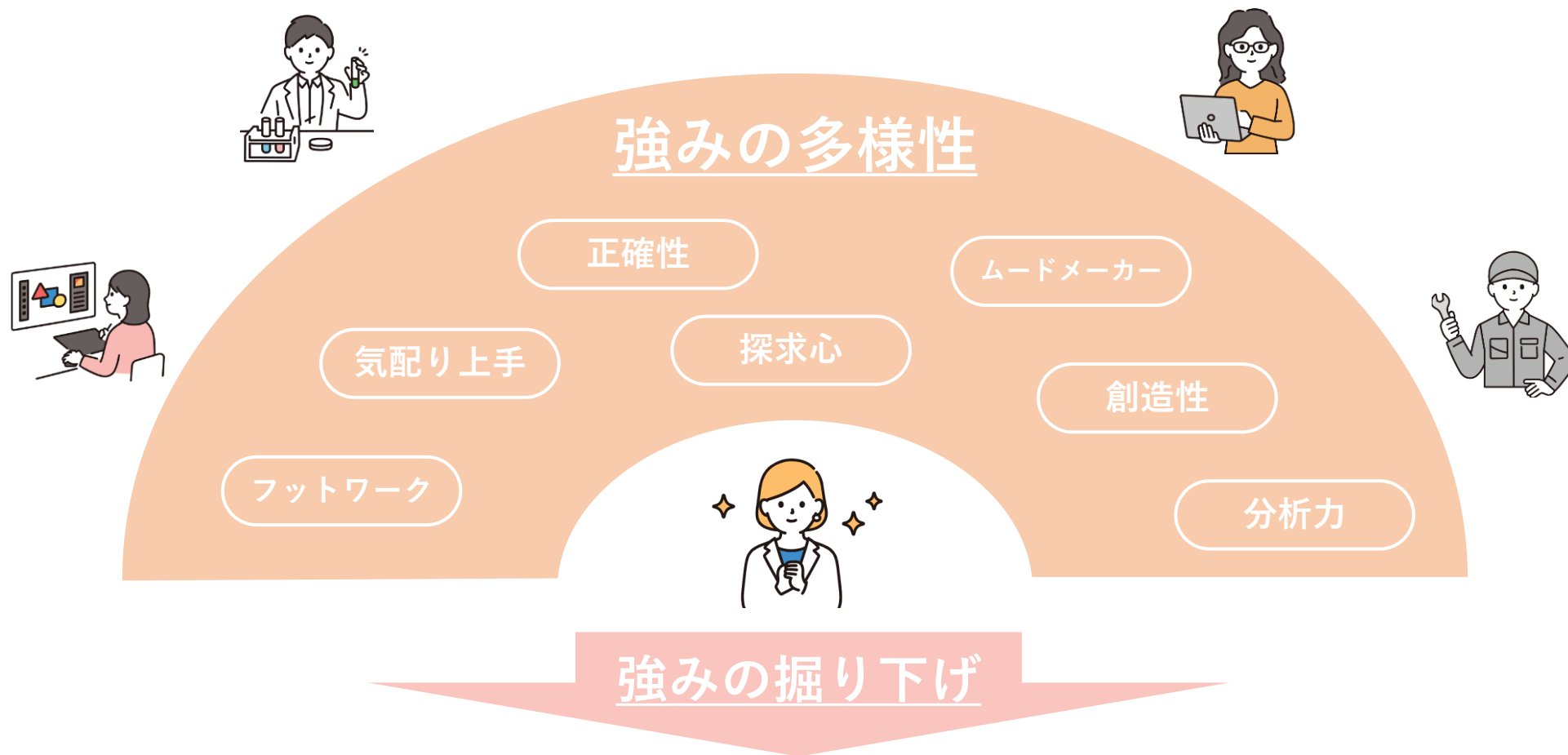


フジワラテクノアートの男女別「平均賃金」比較 ※2024年実績

投影のみ

一般社員の基本給ベースでは、男性に対する女性の平均賃金は**100%**

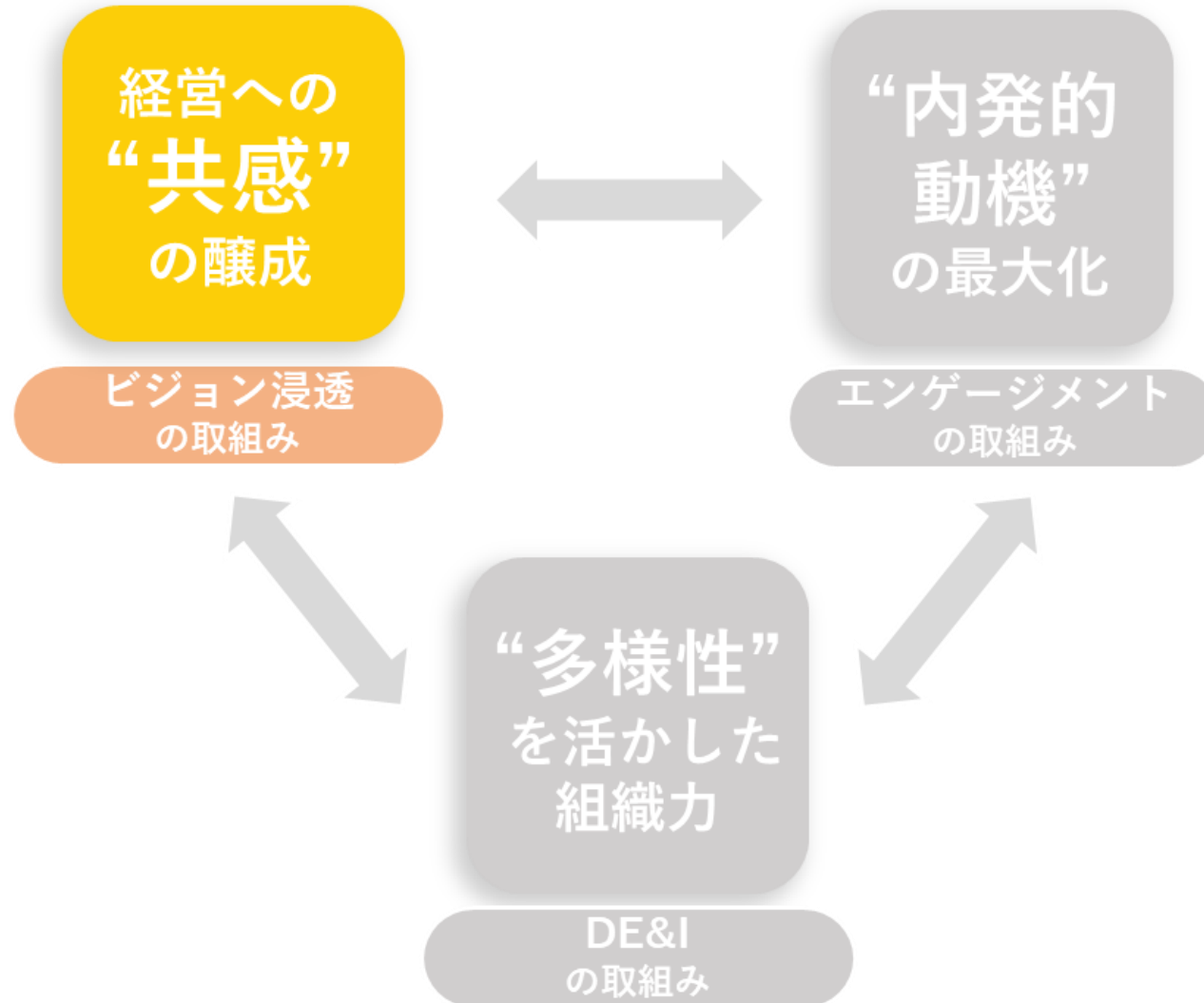
多様な個性＝“強み”をどう活かすか



“強み”が広がることで、「自己肯定感」「誇り」「余裕」が醸成される

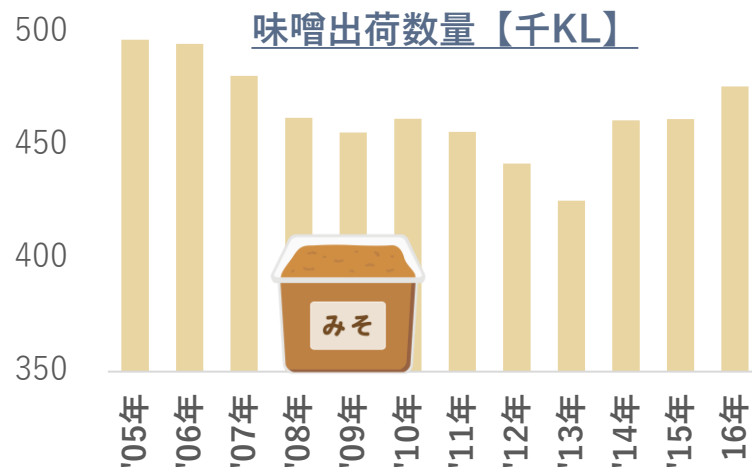
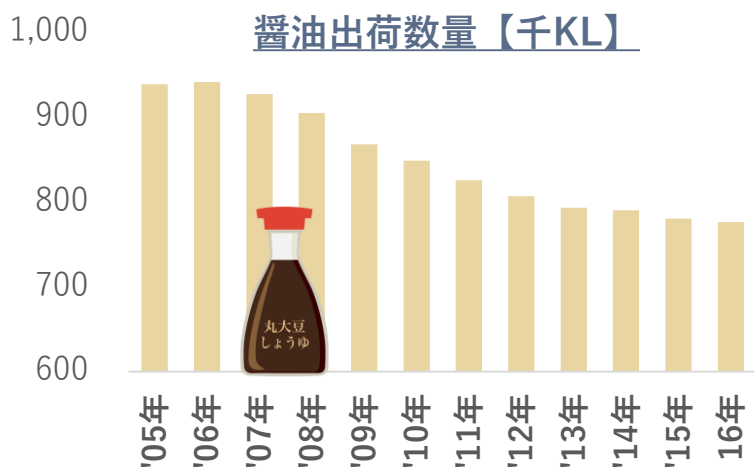
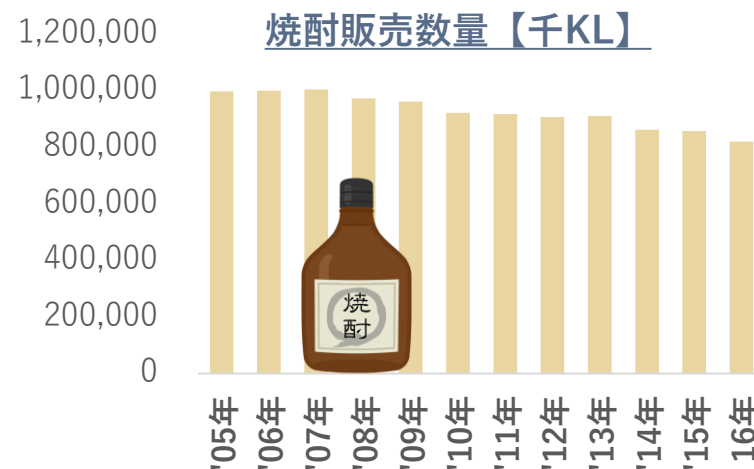
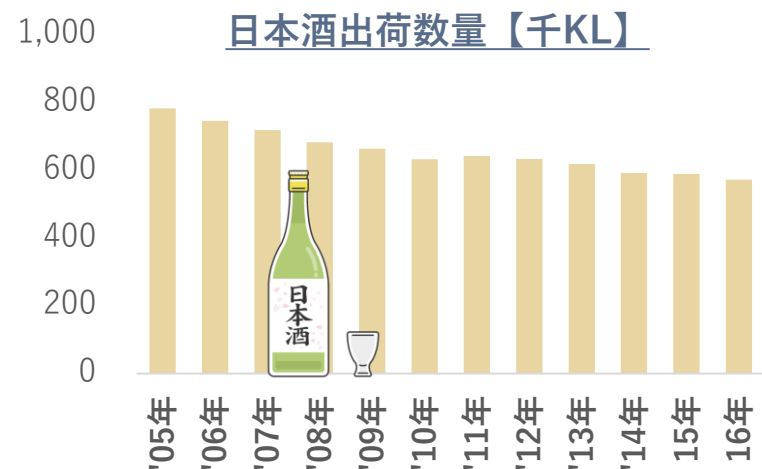
→ 組織のケイパビリティが高まる

フジワラテクノアートの 人的資本経営のキーファクター



縮小する国内の醸造市場（2017年当時）

国内需要は人口減等の影響により停滞または減少傾向 ▼



国内市場の縮小に
対する危機感や不安
が社内に蔓延・・・



フジワラテクノアートの技術を再定義

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

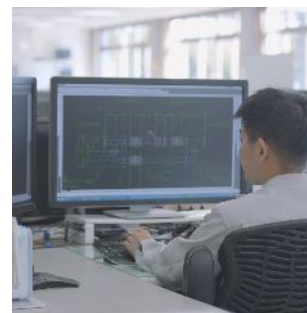
仕上組立

据付

プラント
エンジニア

機械設計

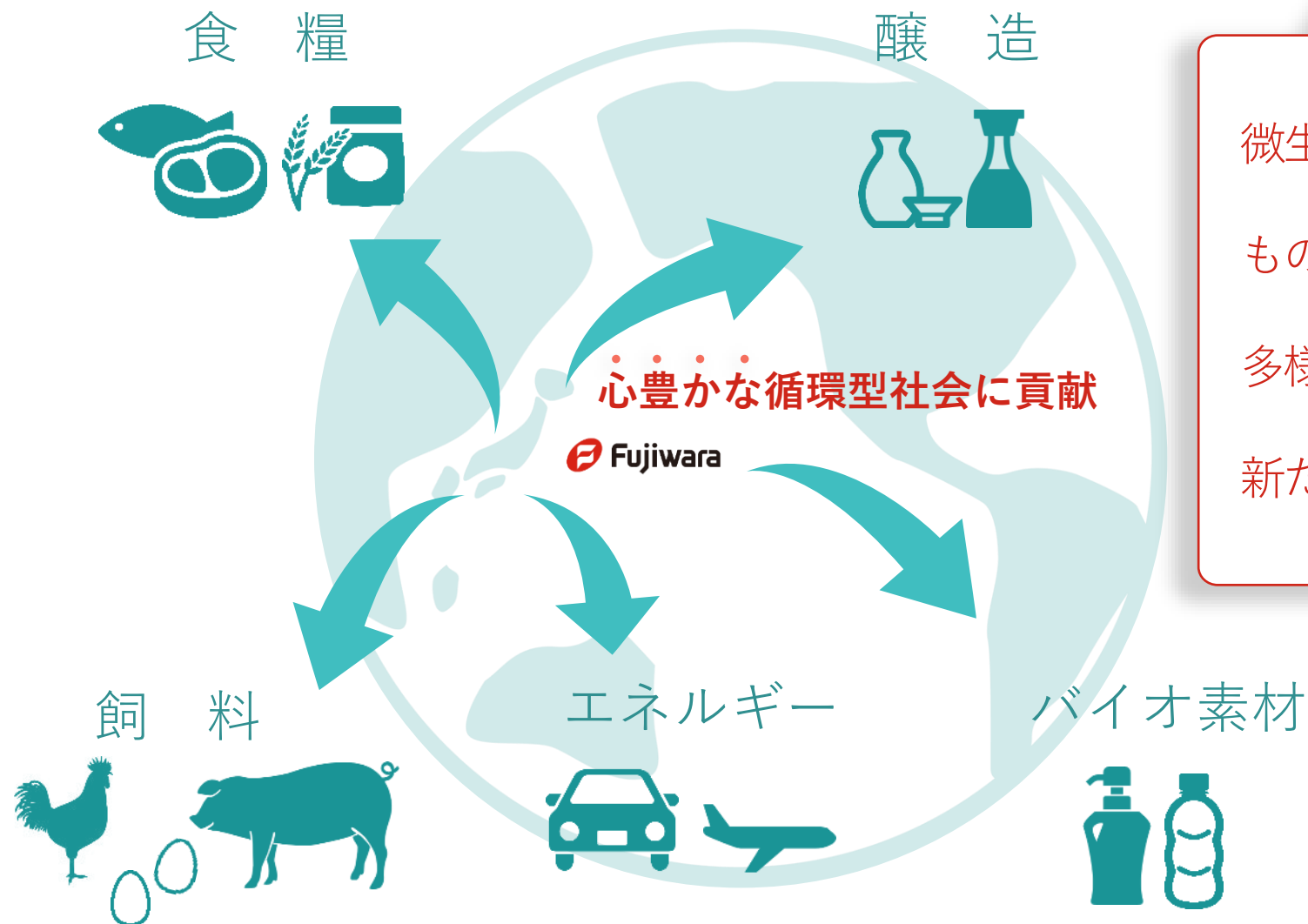
電気制御



2050年ビジョン

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

ビジョン推進体制と取り組み

技術イノベーション

- ▶機能性飼料
- ▶粉体殺菌
- ▶AIシステム
- ▶固体培養展開
- ▶予知保全
- ▶微生物機能デザイン 等16テーマ

DX

- ▶ITツール、システム導入
 - 基幹となる生産管理システムをはじめ、3年で21のシステム・ツールを導入
- ▶新システムの定着推進
- ▶情報セキュリティ強化 など

未来技術
革新
委員会

業務革新
委員会

創造的業務・未来志向

DX推進
委員会

人財育成
委員会

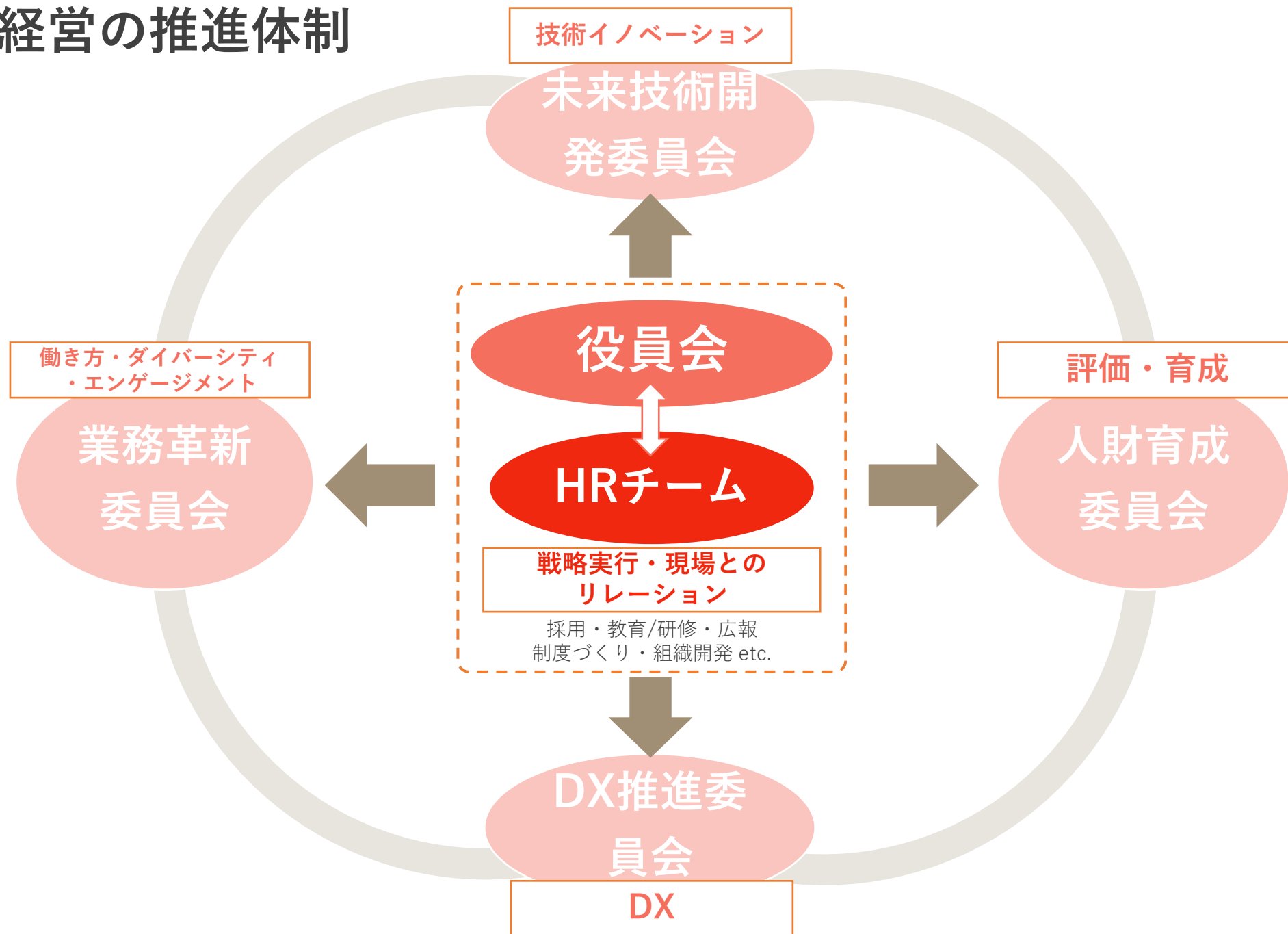
働き方・ダイバーシティ
・エンゲージメント

- ▶健康経営
- ▶働き方改革
- ▶BCP・BCM
- ▶ブランディング
- ▶採用活動刷新 など

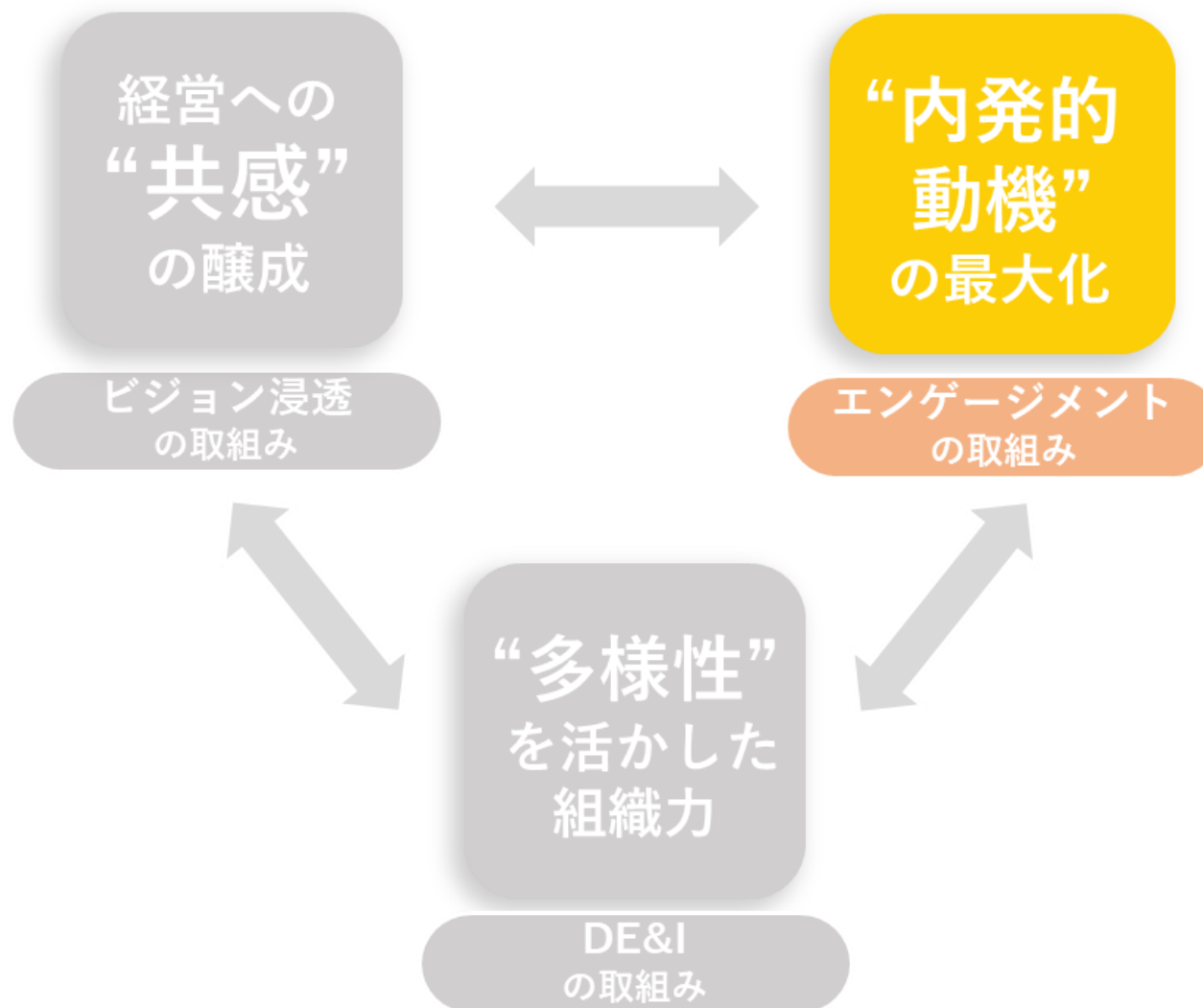
人財育成

- ▶人事評価の運用
- ▶階層別研修計画
- ▶個人別5か年計画
- ▶Off-JTの企画
(ﾌｼﾞ ﾜﾛものづくり塾) etc.

人的資本経営の推進体制



フジワラテクノアートの 人的資本経営のキーファクター

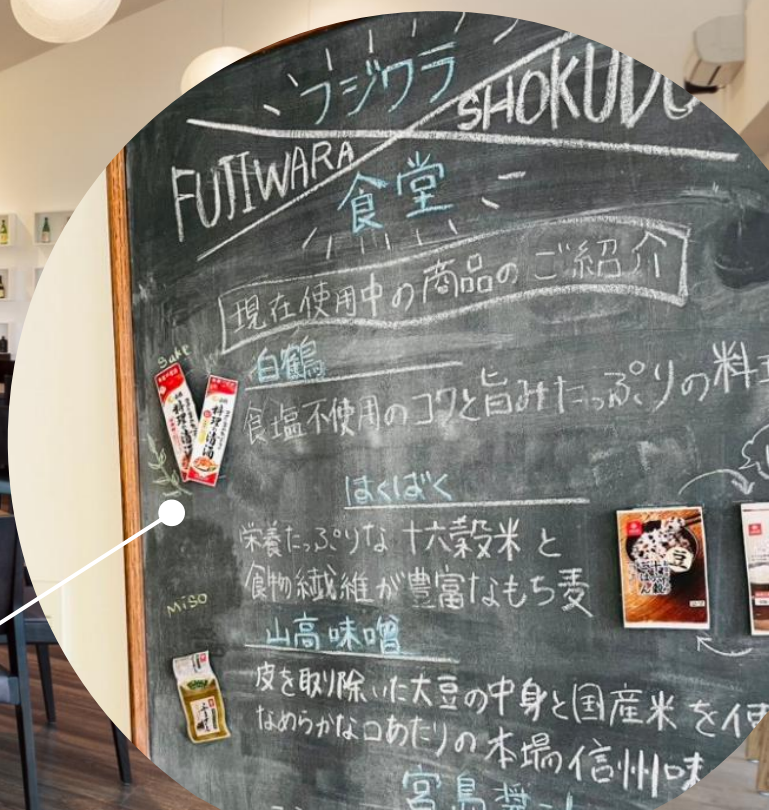


仕事の「成果」を“実感”する食堂

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



エンゲージメントを高める取り組み | 案件紹介

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

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

「感性」を育み
仕事への誇りや
やりがいを高める



挑戦マインドの醸成



ビジョン理解を
深める

ビジョンに向けた各部のあるべき姿の整理

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

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			
氏名	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。



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

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。

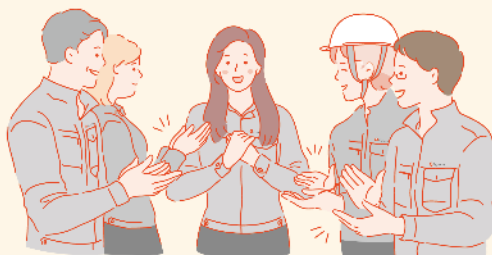
「各部のあるべき姿」を実現するための策を
自ら考え、自ら行動し、自らの言葉で語ります。



「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（行動指針）の策定

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

感謝と思いやり

傾聴

愛あるフィードバック

正直さ

P.09～

最後までやり抜く

責任を果たしてこそその「自由と裁量」

QCDの追求

自分ごと化

P.13～

人間性を磨く

自学自習

変化を愉しむ

自省・反省

P.17～

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～

3. 愛あるフィードバック 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、嫌われることを恐れずに、誠意をもって本人に伝える。



NG

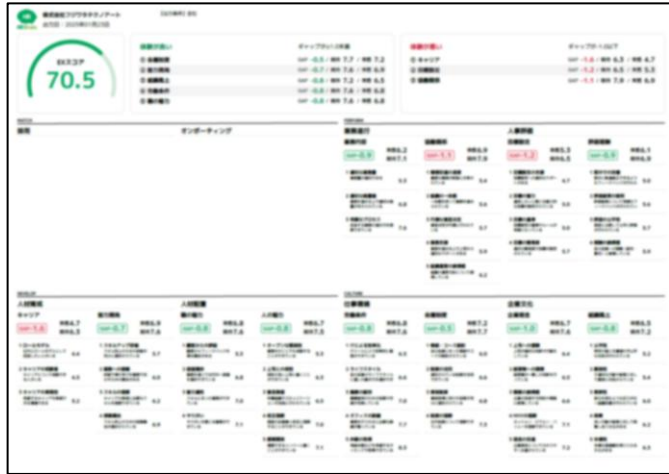
相手を付度して直接伝えず、裏で陰口を言ったり、自分の決めつけを吹聴したりする。



ポケットサイズの冊子で
全社員に配布

エンゲージメント向上の取組み | サーベイツールの活用

エンゲージメントサーベイ



主要
項目

業務遂行

人事評価

人財育成

人財配置

仕事環境

企業文化

性別、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

サーベイ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

Point
01

経営層の
積極的な参加

- ・エンゲージメント⇔経営は一体不可分
- ・管理部門に任せっぱなしにせず
経営と一体の取組みとして実施

Point
02

可視化で
満足しない

- ・丁寧にフィードバック・聞き取り
- ・愚直に改善アクション

→回答協力してくれた社員に報いる

Point
03

トップダウン解決に
こだわらない

- ・制度改定などは経営・人事で検討
- ・部署間連携や業務ツールへの不満などは
現場サイドで改善PJを立ち上げ

人的資本投資による 企業価値向上

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

年間 **798名** (2024年実績)

年間の平均キャリア採用人数 5 名
(直近1年の採用倍率は100倍超)

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



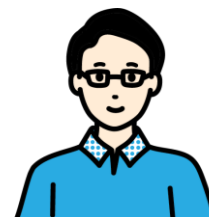
九州大学大学院
生命機能科学専攻
↓
大手酒類
・ 酵素メーカー

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

2022年～
プロセス開発
(新規事業開発)



九州大学大学院
システム生命科学専攻
↓
大手飲料メーカー

入社3年以内 定着率

(2019～2021年 全ての入社者)

直近3年平均

96.7%

※新卒の3年以内定着率
5年間100%を継続

自発的離職率

※新卒・キャリア採用問わず
(2019～2023年)

直近5年平均

2.28%

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）

他複数

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

3年で**21個**のITツール・システム導入・活用を通じて・・・

DX

×

自律型中核人財 の増加

アジャイルな
委員会運営

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

デジタル人財増加

2018年

1人

2024年

のべ **18人**

※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

越境
学習

DX実践 & 手ごたえ

デジタル人財
増加

自分達で
DX推進したい

デジタル人財増加
の好循環

必要なスキルを
自ら学ぶ

啓発された
社員も挑戦

資格取得に挑戦

DXの主な成果

部門・対象	導入システム、実施事項	導入前	導入後成果
技術営業部	営業支援システム	・受注前案件は担当者にしか分からない ・受注・売上予測が困難	・受注前案件の見える化と上司の適切なアドバイス ・受注・売上予測、経営層向けダッシュボード
技術部 (設計)	図面・技術文書管理システム	・技術部以外は、セキュリティのため図面データにアクセスできない ・図面検索に時間がかかる	・セキュリティを確保して、全部門から図面データ参照や検索が可能に ・図面検索時間大幅短縮
製造部 全社	生産管理システム	・原価、進捗が見えない ・作業指示が不明確、工数の増が大きい	・原価、進捗が可視化され、全社で共有 ・作業指示書や目標工数による効率的な製造
調達Gr	生産管理システムと連携したオンライン発注プラットフォーム (主要仕入先: 約120社)	・発注書発行、FAX、仕入先とのコミュニケーションミスによる手戻り ・据付現場で物品を探すのに膨大な時間	・月400時間の工数削減(調達関連) ・物品を探す時間が30%削減 ・発注書・FAX用紙90%削減
製造部	生産管理システムと連携したRFIDによる在庫管理システム	・在庫管理が困難 ・棚卸: 年1回、1週間	・メンテナンス交換用部品の納期20%短縮 ・棚卸: 年6回、1回2時間
製造部	タブレット型製品検査システム	・輸出用リスト、検査表の作成に膨大な時間	・作成時間30%削減
開発部門	Python、データ分析手法習得	-	・社氏をサポートする技術伝承のためのAIシステム自社開発
人事総務部	目標管理システム 人財管理システム 会計システム 労務管理システム	・Excel管理で、評価者の負担が大きい ・各人の成長が経年で見えづらい	・評価者・管理者の負担軽減 ・各人の成長の履歴が見え、多角的でより適正な評価に
全社	RPA	・大量の事務作業と人為的ミス	・月50時間以上の作業時間削減、ミス削減

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



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推進ができています

開発テーマ



自動芋選別

新蒸煮システム

品温
シミュレーション

既存事業の競争力強化

粉体殺菌

製麴自動制御

予知保全

既存装置改良

植物性タンパク

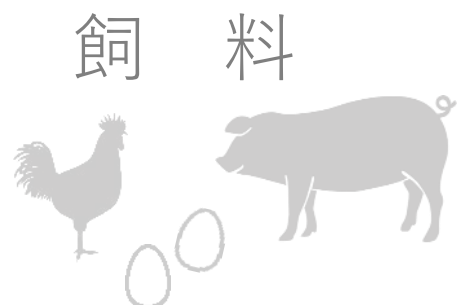
米の評価

15テーマ推進中

新事業モデルへの挑戦

固体培養展開

ICT



機能性飼料

エネルギー

微生物機能
デザイン

液体培養

微生物農薬

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



▶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
▶プラントエンジニアリング、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

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

共創パートナー

代替タンパク

酵素

食品

機能性素材

飼料

共創状況

17件

(海外含む)

バイオ燃料

センシング

微生物農薬



グローバルへの広がり

③ 醸造分野で培った技術を他分野へ応用

- 微生物を高度の利用したものづくり（＝微生物インダストリー）を海外企業と共創
- 飼料、酵素、微生物農薬生産に趨づくりの技術を提案
- 新たな食文化（代替タンパク、フードテック）の発展と食糧問題の解決に貢献

② 日本食文化への共感から生まれた市場への展開

- 海外日本酒市場の拡大に伴う、日本企業の海外工場への設備導入
- 現地発の酒蔵への設備提案

① 現地の醸造・発酵文化を起点とする設備導入

- 海外ローカル企業への機器納入
- 日本の醸造食品メーカーの海外工場への設備納入
- 海外ローカル企業への大型プラント納入



夢を醸すチカラ

Fujiwara