

岡山「2.0」

人口減少の先に

「必ずいい会社にする」
みそやしょうゆなどの醸造
機械を開発、製造するフジワ
ラテクノアート(岡山市北区
富吉)の藤原加奈さん(48)が
将来の事業継承を見据え、副
社長に就いたのは2015年
3月。全社員を前にした就任
あいさつで「頑張った」

こうして進む全自動製麺装
置で国内シェア8割を誇る一
方、働きがいのある職場づく
りに力を入れる同社。藤原さ
んは若者や女性の登用を進め
つつ、デジタル化によって生
産力を高めた経営手腕が注目を
を集め、月刊誌の日経ウーマ

第5部 ダイバーシティ ① 跡取り娘

選ばれる企業へ手腕発揮



女性目線、母親目線で社内改革を進めるフジワテクノアートの藤原さん。入社希望者が飛躍的に増え、「選ばれる」企業の代表格となっている(中西弘之撮影)

ンが選ぶ「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2026」に輝いている。

同社は1933年に曾祖父が創業し、藤原さんは4代目社長だった善也さんの長女で、きょうだい3人。跡取り娘の立場だったが、「当初は家業に関心がなく、継ぐ気

はなかった」。人生を変えたのは2000年7月、父の事故死だった。

「出る杭を伸ばす企業」

「自由に討論できる自由な企業」。遺品からは理想とする会社像をつづったメモが数見つかった。志半ばでの急逝。専業主婦だった母の恵子

さん(76)が代わって社長に就いた。藤原さんは東京都内の大学4年生。既に内定していた大手食品メーカーで4年間勤務した後、05年に母を支えるためフジワテクノアートに入社した。

男性職場の色合いが濃い製造業の現場は、跡取り娘にとって生易しいものではなかった。

ベテランの男性社員の多くは藤原さんが会社を継ぐことに否定的で、言葉の端々から「女性はこのつくりの業界で信頼を得にくい」との意識がにじんでいたという。「やっぱり望まれていたのは男性なんだ」と感じる一方、その後2人の母となった藤原さん自身も「子育てと経営を両立できるのか」と苦悩した。

心を支えたのが父の記憶だ。仕事に打ち込み、会社の未来を生き生きと語っていた父。葛藤の末、入社10年目だった37歳の時「父の思いを継ぐのは自分しかない」と決意した。当時5歳の娘が「ママが頑張るなら私も頑張ると背中を押してくれた」とも大きかったという。

「やるからには本質的な課題と向き合おう」。副社長になって最初に始めたのが社員の声を聞くことだ。工場に足を運んで話をしたり、第三者機関に聞き取りを頼んだり。見えてきたのが人事評価への不満だった。

それでも評価制度はあったが、残業や出張で仕事の「量」が多い社員が昇進しやすい内容だった。藤原さんも当時はずっと「お父さん、長時間勤務や遠方への出張が困難で、子を持つ社員らも何かしらが実感として理解できな

い。以前は評価されにくかった総務系の部署や短時間勤務の女性も昇進できる仕組みとした。併せて福利厚生を充実させ、ITの導入で生産性を向上。職場の空気が目に見えて変わった。

担い手不足を背景に、地方企業の採用環境は厳しさを増している。就職情報会社マイナビ(東京)の調査によると、募集人数に対して内定者との程度確保できたを示す充足率は、26年卒が69.7%と過去最低を記録。従業員の規模が100~299人の中小では50.6%にとどまる。

フジワテクノアートもかつては深刻な人材難に直面していた。会社説明会には学生が集まらず、新卒採用者の3年未満での離職率も約3割に上っていたが、職場の変化に伴い局面は反転していった。

が管理職を目指している。新卒の離職率は6年連続ゼロだ。

女性目線、母親目線の改革で「選ばれる」企業に導いた藤原さん。その視線は今、次の段階に向けられている。

入社希望者は飛躍的に増え、01年に86人だった社員は26年に167人となった。5人のキャリア採用枠に全国から約800人の応募が集まった年もあった。女性社員は5人から30人に増え、うち7割

掲載へのご感想は受け付けています。ご感想は受け付けています。ご感想は受け付けています。

山陽新聞社 企画取材班
〒700-8534 岡山県岡山市北区
陽明1-1-1 電話 086-803-8125
FAX 086-803-8126
Eメール kikaku26@sanyonews.jp