



自分らしさを追求できる地域であることが、 「選ばれる岡山」につながる

キャリアについて考える女性も、男性経営者・管理職も「岡山の未来」と一緒に考える時間に―。岡山たいようプロジェクトとWePROの共催シンポジウムが2025年11月25日、岡山大学で開催された。創業93年の老舗メーカーで女性の事業承継から始まった組織改革を実践するフジワラテクノアート副社長の藤原加奈さんが基調講演。続くパネルディスカッションでは、岡山大学長の那須保友さん、ちゅうぎんフィナンシャルグループ社長の加藤貞則さんとともに、女性が輝くための環境づくり、「昭和のおやじたち」からの意識改革や、地域全体での好循環について対話を深めた。（文中敬称略）

基調講演 LECTURE

経験で女性は変わる。 まずはバッテリーボックスに立つことが大事



藤原加奈 ふじわら・かな
フジワラテクノアート副社長
2001年慶應義塾大学経済学部卒業。味の素に就職後、05年フジワラテクノアートに入社。07年MBA取得、15年に副社長に就任。21年代表取締役副社長に就任。25年「選ばれる地方企業」へ進化させたことを評価され、日経ウーマン「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2026」受賞、フィガロ Japon「Business with Attitude (BWA) Award」も受賞。「楽しみながら舵を取る女性たち」をテーマに選出された。

多様な個の躍動が
企業を強くする
イノベーションは、働きがいのある職場から

世界で微生物インダストリーを共創する企業という2050年ビジョンのもと、社員一人一人の多様な強みを生かしながら、社員の思いを結束する組織づくりに取り組んでいます。重要なことは、強みを生かしつつも、時代に合わず一人の力を最大化できない阻害要因は抜本的に見直し、組織風土自体を変革していくことです。例えば、最も不満の多かった人事制度は、求める人材や昇格基準を明確化すること、仕事の「量」ではなく「質」で評価する風土が定着し、性別役割分担意識も解消され、昇格への不満から減りがちだった管理職になりたという人も増え、組織全体が活性化してきました。

多様な人材が活躍できる組織づくりのために、一人一人の社員の強みや特性を生かす「個人別5か年ビジョン」の策定など、内発的動機を高める取り組みを進めました。社内での結束を育むために、性別や年齢、立場を超えた関係性の質を高める取り組みも実施。「働きやすさ」だけでなく「ライフとキャリアの両立」へイメージを上げています。

気づけば、組織風土が大きく変わり、キャリア採用応募が急増するなど採用環境も大幅に改善しました。いったん刺激を求めて東京などの大都市に出て行った若い人たちが、やはり地元に戻ってこようと思える風土づくり、企業づくりが今後は大事になってくると思います。

組織風土から変える努力をしていくことで、地方でも選ばれる企業になり、多様な個が躍動する職場からイノベーションが生まれる。現在、醸造分野以外のパイオやフードテック分野からの共創案件も増え、新たな可能性が広がっています。

WePRO（ウィープロ）とは…

Women's Empowerment Project in Okayamaの略称。岡山県内の企業の経営者や管理職、大学関係者、専門職、起業家など多様な分野の有志による任意団体。

ディスカッション DISCUSSION

「女性が輝く」を
地域のチカラに
岡山の現在地と未来への好循環

問題の根本に「昭和のおやじたち」

山本 都道府県版ジェンダーギャップ指数で岡山は行政・経済13位、政治14位、教育20位です。日本全体では世界118位。こうした現状をどのようにご覧になりますか。

那須 問題の根本には、私自身も含めて「昭和のおやじたち」があると考えます。女性に選ばれる職場は、働きやすい職場であり、女性にも男性にも若者にも選ばれる職場になることを理解して取り組む必要があります。

加藤 私も同じ思いです。私自身、昭和のど真ん中に生まれて、アンコンシャスバイアス、無意識の思い込みや偏見の塊のような状態でした。中国銀行では十数年前から女性活躍に取り組んでおり、私自身も会社も変わってきただけで実感しています。

藤原 私たちの会社でも、男性陣の考えと私たちの考えがぶつかることが過去にはありました。互いの考えのギャップや思いを本音でぶつけ合う中で互いに理解し合えるようになり、男性がリスベクトし合う関係性になるまで議論を交わし、取り組み続けることが重要だと感じます。

山本 全国を回られる中で、岡山の特徴はどの見えますか。
藤原 地域によっては、岡山より保守的で、女性が発言する場が少ない地域もあります。一方、岡山は自然体で明るく堂々と思える女性が多いように感じます。地方の中で今後差が出てくる可能性があり、女性が「自分らしく」生活する地域に女性が集まってくると思います。

山本 阻害要因を取り除くために、どのような取り組みをされたのでしょうか。
加藤 私が2019年に頭取に就任した時、まず上司、つまり管理職にやりたい職場なのかというところから手をつけました。それから女性を発掘して育成するための「女性未来塾」を創設したり、他行とのクロスメンター制度を導入したりしています。

那須 大学では学生の数はほぼ男女同じですが、教員では女性性は20%程度、教授になると13%という現状です。重要なのは、女性だから教授にするのではなく、きちんと平等に業績を評価し、男女関係なく評価して昇進する仕組みをつくることです。

女性の意欲をどう高めるか

山本 女性が一リーダーを目指したがるらないという課題についてはどう取り組まれていますか。
藤原 女性の資質が低いのではなく、経験値の問題だと思っています。よく女性仲間と「バッテリーボックス理論」について話します。バッテリーボックスに立つまではみんな「できない、できない」と言いつつ、いざバッテリーボックスに立って、意外にホームランを打ったりする。打席に数多く立って自信をつけさせてあげることが大事です。

那須 大学でも「私なんて」とうう諦めている人がいるんです。「そうじゃないですよ」ということをしっかり伝えることが、すごく大事だと思っています。
山本 取り組みを進めていく中で、男性側からの反発はありませんでいいか。
加藤 女性管理職が増えると思分たのポストが減るのではありませんかという声がないわけではあります。ただ、これまでの男性中心の会社風土は、もう時代にそぐわないということです。このままでは本場に残っていくの、かという時に、女性が意思決定に参画すると僕らが気づかなかったという面、女性性が意欲が上がることも決して問題ではありませんでいいか、むしろそれが企業の成長につながるのであれば、コストではなく新たな投資と考えています。

藤原 今、多くの製造業や中小企業が人材獲得に悩んでいます。時代に合った組織風土に変革していく努力をしないと若い

参加者の声 (参加者アンケートから)

20代女性

フジワラテクノアートさん、中銀さんをはじめ岡山の企業の中のDEIの成功事例を聞いて、より横のつながりが広がっていくことを期待します。岡山だけでなく、近隣の企業や取り組みについても詳しく知りたいです。

60代男性

まだまだアンコンシャスバイアスがあると思います（男性だけでなく女性側にも）。みんな岡山を変えていこうとする女性たちと経営者の熱量を感じました。こんな動きが岡山にあることが心強いです。

30代女性

男性の年代が高くなればなるほど、まだまだ女性を差別する風潮にあるなど自分自身が感じています。それではいけないということを知ってほしいと思います。

30代男性

周囲の理解とサポートがあれば阻害要因は解決できると思う。理解ある人を増やしたり環境をつくるのが大切だと思う。

40代女性

フジワラテクノアートさんの取り組みから生かしたいことが多数ありました。まずは社員との対話による人事制度作り、そしてマネジメント層への研修を実施したいと思いました。



「女性や若者に選ばれる岡山に」わたしたちは 岡山たいようプロジェクトを応援しています。

※順不同

