

「人を大切に」の理念を追求し
顧客、従業員、地域社会の
つながりあう人の心を温かくしたい。



新江州株式会社
代表取締役社長 草野 勉氏

interviewer
頭取 大道 良夫 長浜支店長 根尾 裕之

段ボールや包装資材、住宅資材などで成長してきた新江州は、時代の変化に応じて業容を拡大し、「新しい価値の提案者」として新生した。貫くのは「人を大切に」の経営理念。特に「女性が輝く職場づくり」には惜しみなく力を注いでいる。

「段ボールの新江州」から発展 多様な3つの事業が大きな柱に育つ

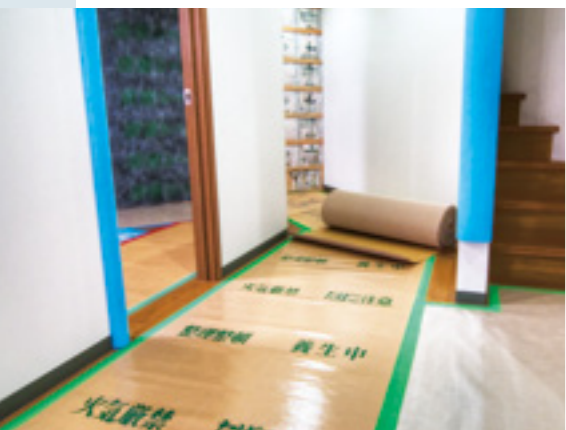
大道 ●2001年の本対談に森建司会長をお訪ねした際は、「循環型社会にかなうパッケージ」について極めて大局的な視点から語っていただきました。新江州さんは1947年に和洋紙販売で創業。59年の伊勢湾台風で紙の供給路が寸断されたのを機に、段ボール紙器の製造に進出されたとお聞きしています。

草野 ■折からの高度成長の波に乗って、段ボール事業は飛躍的に伸びました。66年に就任した中川晋雄二代目社長の時代は、まさに段ボール紙器が成長エンジンでした。それを大きく方向転換したのが三代目の森会長です。

大道 ●「得意なものありき」は供給側の論理である。真の商人は得意分野に束縛されず、時代が本当に求めるものを商わなくてはいけない。そんな経営哲学にのっとり、業容の枠組みを大胆に拡大してこられましたね。



多孔質フィルムと不織布を貼り合わせた透湿防水シート「ハウスラップ」



施工時の床に敷設し、キズや汚れから保護する養生シート

草野 ■89年に現在のコンビネーティングカンパニーの前身にあたるマスキング開発事業部と、デザイン力を生かして広告・販促などの企画制作を行うプランセル事業部を開設し、「段ボールの新江州」から新たな事業を展開する企業に新生させました。

根尾 ●コンビネーティングカンパニーは、外部からは分かりにくいビジネスですね。草野 ■コンビネーティングとは「付加価値加工」のことです。例えば、不織布とフィルムを貼り合わせることで新たな機能性素材が生まれます。そのような付加価値製

品を創造する事業だとお考えください。床材の剥離紙を建築用の床や壁を保護する養生シートに利用したのが発端となり、屋根下地や壁下地といった建築用製品を開発してきました。その他にも地盤安定シート等の土木資材、不織布の通気性を生かした医療用衣類など、幅広い分野で新たな付加価値を生み出し続けています。

大道 ●以前から事業部ごとの独立採算を重視していらっしゃいますね。

草野 ■2002年には各事業を独立採算にする社内カンパニー制を導入しました。現在はエコマテリアルとコンビネーティングの2カンパニーと、プランセルグループや成長が期待されるUVグラファイックスグループを含むクラスター事業部の3事業を中心に当社は事業展開しています。

大道 ●エコマテリアルカンパニーは、お家芸

の包装資材から発展したものです。草野 ■包装・物流を主体に、お客さまの流通のあらゆるシーンに対応する総合ソリューション（問題解決）を目指しています。製品情報や流通条件を細かくお伺いして、パッケージプランを企画・提案。サンプル作成やテストを行い、製造・加工まで行います。

グラファイックスの技術で 相乗効果を生み出す

大道 ●東京スカイツリーの各フロアを飾る、江戸切り子柄や江戸小紋柄が施されたガラスやパーティション類は、UV硬化インクを使う「UVグラファイックス」の技術を駆使して新江州さんが手掛けられたそうですね。

草野 ■ガラスやフィルムなど、これまで印刷できなかった素材にグラファイックス処理ができる新技術です。空間装飾への応用に着眼し、東京スカイツリーではガラス飛散防止フィルムを美しい模様で飾りました。いわゆる「用と美」の融合ですね。新千歳空港国際線ターミナルビルなどでも採用され、これからの成長が大いに期待できる事業です。

大道 ●彦根市等がつくる「びわこ湖東路観光協議会」の観光客誘致で評判になったのが、御社のプランセルグループが制作



新江州株式会社 代表取締役社長

草野 勉氏
(くさのつとむ)

1944年生まれ。63年、滋賀県立長浜商工高等学校(現・県立長浜北星高等学校)を卒業し、江洲紙業株式会社に入社。2003年、新江州株式会社代表取締役社長に就任。

是 社

過去には感謝
現在には信頼
未来には希望

経営理念

新江州は「人を大切に」を基本として
常に新しい価値の創造と豊かな未来社会に
貢献する企業をめざします

会社概要

新江州株式会社

- 資本金/2億900万円
- 従業員数/154名
- 事業内容/物流・包装システム、包装資材、段ボール、産業資材・洋紙、建築養生材、セールスプロモーション・企画・デザイン、UVグラフィックス その他
- 本社所在地/長浜市川道町759-3
- URL/http://www.shingoshu.co.jp/

プロフィール

- 1947年 江洲紙業有限会社として創業
- 1959年 江洲段ボール紙器株式会社を設立
- 1965年 両社が対等合併して江洲紙業株式会社に改組
- 1992年 新江州株式会社に社名変更
- 1997年 本社・工場を新築・移転
- 2001年 循環型社会システム研究所を開設
- 2011年 新江州韓国株式会社を設立



新江州情報館 eプラザ



さまざまな商品や素材に印刷できるUV硬化インクを使用したダイレクトプリンターの説明を聞く、左から草野勉社長、大道頭取、根尾支店長

ラフィックスのデザイナーとの相乗効果を
生み出していきたいですね。

「人」重視の経営理念で実現した 「日本でいちばん大切にしたい会社」

大道 ●女性の力を新江州さんはとても大切にされていますね。従業員154名のうち女性は51名、非サービス業で高い比率を誇っております。

根尾 ●女性が働きやすい職場づくりは男性の働きやすさにもつながります。草野社長が掲げられた「人を大切に」の経営理念と結びつくように思えます。

草野 ●ここでいう「人」とはお客さまやビジネスパートナー、地域社会などのステークホルダー全てを指しますが、従業員とその家族の幸福を一番に願うのは企業が負うべき当然の責務です。その思いから従業員満足度を常に意識し、一人ひとりが物心両面で豊かに働き暮らしているのことに気を配ってきました。

大道 ●2011年に法政大学等が主催した「第1回日本でいちばん大切にしたい会社」大賞で審査委員会特別賞を受賞されたことは、まさに理念の実践の結果だと思えます。お客さまや外注・仕入先さまとの関係に加えて、離職率や定年年齢、実労働時間に対する教育訓練時間、年次有給休暇の取得率といった従業員満足に関する指標が精査された結果の受賞だそうですね。



「もったいない、おかげさま、ほどほどに」を提唱する環境活動

どの「頭文字を連ねた「M・O・H」は、持続可能な社会づくりへの提言を目指して設立した「循環型社会システム研究所」のキーワードです。季刊誌「M・O・H通

員満足に関する指標が精査された結果の受賞だそうですね。

女性が輝けば企業も輝く 「女性力」を生かす

大道 ●昨年、女性の能力発揮に前向きな企業を讃える「均等・両立推進企業表彰」の滋賀労働局長優良賞を御社が受賞されたのも、積極的な取り組みの結果と伺っています。女性の力を生かすことに熱心で、子育てサポート企業認定の「くるみんマーク」も取得されていますね。

草野 ●当社ではプランセルグループはもちろん、営業職や生産管理職においても女性が活躍しています。その人を欠いては仕事がまわらない職場も多く、いかに長く勤続してもらえぬかに心を砕いています。女性にとって結婚・出産は大きな転機です。産休・育休をきちんと取ってもらったうえで元の仕事にスムーズに復帰してもらうには、会社としてどんなことを整備すればいいか。そういった課題を女性の目線から考える「女性力活性化委員会」を09年に設け、彼女たちの提言に基

信」を通じて、多面的な切り口から「自然と共生する知恵」を情報発信しています。森会長の哲学を受け継いだCSR活動の一つで、愛読者の方は予想以上に多く、新江州の顔としての機能も果たしています。

大道 ●地域あるいは業界のリーディングカンパニーは自らの環境経営を志すだけでなく、オピニオンリーダーとして情報を発信していく責任も担っています。当社もさまざまなCSR活動に取り組んでいますが、新江州さんの活動は経済界の中で光を放っておられますね。最後に、未来への展望をお聞かせください。

だけのよう常に「価値の創造」に努めてきました。その本分は守りつつも、今後は自社ブランド製品や独創技術の開発に力を注いでいきます。それによって社会貢献や従業員満足度をさらに高めることができると。そのためにも重視すべきはやっぱり「人」。私が社長になつてからの10年間で新卒採用は100名を超え、平均年齢は約34歳になりました。いまの若者はスキルも意欲も知識も豊富で、彼ら、彼女らがすくすく育つ会社でありたいですね。若者が育てば未来は明るい。そう信じています。

大道 ●草野社長の「人を大切に」する思いの熱が伝わります。本日はありがとうございました。



異素材同士をラミネートする「カーテンスプレーラミネート機」の前で

づいた改革・改善を進めてきました。例えば、妊娠中に安心して使えるよう和式トイレを洋式にかえる、育児介護休業制度の拡充を実施するなどです。

大道 ●当行でも幅広い職域で女性の存在が増していますので、「長く勤めてもらいたい」との思いは同じです。何よりもまず、「男性だから、女性だから」という心の垣根を取り払うことでしょうかね。

草野 ●その通りです。障がいのある人の雇用でも同じことですが、先入観のない「バリアフリーな心」を持ちたいものです。経営者や管理職がまずそう考え、その考えを周囲にも伝え続けていかなければなりません。