



VALQUA GROUP  
CSR REPORT 2012

# 次の世代でさらに、 社会に人に環境に貢献できる 企業グループを目指して



## ◆バルカーにとってCSRとは？

『バルカーグループにとってのCSRとは、いわゆる「企業の社会的責任」の範疇を超えて、現在そして未来からの多様な期待に応え続けられる活動でなければならない。また、それは特別な活動ではなく、日々の業務活動の中に落とし込まれて粛々と実践していくべきものである』。私は常日頃、社員にそう伝えています。

そもそも、バルカーの由来である「Value & Quality=価値の創造と経営品質の向上」は、あらゆる事業活動の「品質」を高めていくことで、世界中のステークホルダーに対し、それぞれの「最高の価値」を創造し続けていこうという強い意志であり、1927年つまり創業期から現在に至るまでの先人達の熱い思いが脈々と受け継がれてきたものがあります。

この「Value & Quality」を基本理念とし、さらに社員に理解し実践しやすくしたものが4つの経営理念「社会の発展のために」・「正堂堂と」・「世界中のステークホルダーへ」・「独創的技術で」と、「行動指針10項」で構成された不滅の理念「THE VALQUA WAY」であり、この深い理解と実践こそが、当社グループのCSRの基盤となっています。

また、創業80年を迎えた2007年をCSR元年と位置づけ「THE VALQUA WAY」を基盤に当社グループ独自のCSRコンセプト、つまり ①**C**ollaboration for Customers ②**S**uperior Quality ③**R**ule First を打ち出し、より実践的な活動を行っています。このコンセプトの根底には「環境への貢献」とそれを支える確かな「人材開発」という

考え方が深く根付いています。

近年、私たちを取り巻く事業環境は、グローバル規模で激しく変化、多様化しています。また、昨年3月11日の大震災とその影響は「起こり得ないことはない」という教訓を我々にもたらしました。この急速な変化を的確にとらえ、時代の要請や未来に向けたスピーディーな対応を行うことが、持続的な成長のために最も重要なことと考えています。

## ◆地球環境への貢献こそが 持続的社會への礎

当社グループの「環境活動」は、そもそも創業期以来からの「液体を漏らさない技術、製品」の提供という本業そのものでありますが、2002年に環境憲章を定め、持続可能な社会の実現のために、環境に配慮した事業活動に取り組んでおり、自社の製造工程はもとより顧客のそして社会への環境事業を加速しています。これまでの石化、半導体産業、航空宇宙分野はもちろんのこと、そこで培った「シールエンジニアリング」をあらゆる環境、つまり技術を進化させた医療分野、水処理、環境処理あるいは、太陽電池・リチウムイオン電池等、次世代のエネルギー分野、また有機EL、FPDなどの省エネ製品向けの膜事業などへの展開を図っています。さらには昨年、半導体ウエハーリサイクル事業へも進出いたしました。

## ◆グローバルCSRと人材育成

また、本年4月よりスタートした中期経営計画“NV・S6”では、グローバルCSRの推進とそれを成し遂げる人材開発の強化をコア戦略の一つとして取り組んでいます。グローバルCSRとしては、8年前から中国において「安全・安心そして省エネルギー」をキーワードに「シール技術講習会」を中国政府と共同開催し、ユーザーのみならず社会の評価を得ています。

海外での販売そして生産など、あらゆる活動が飛躍的に拡大する中で、各国の地域社会に根差した事業活動を行う

ことはもとより、それを主導する海外人材の育成強化を、重要な課題ととらえ、積極的に取り組んでいます。

バルカーグループには、国籍や性別にとらわれることなく学習と成長への強いこだわりを持ち、自ら考え、新しいことにチャレンジするエネルギーを持ち続けられ、正しいこと、つまりコンプライアンス精神にコミットする人材 — 私はそれを「自燃型の人材」と呼んでいます — を目指し努力する社員にはそれに応じた、誰にでも最大限活かせるステージを用意することを社員に約束しています。

経営の任にある私にとって最も喜びを感じる瞬間、それは社員の成長を目の当たりにした瞬間です。2011年、海外事業会社の経営幹部の一人を4人目の副社長（副総経理）とし、バルカー（上海）貿易で初の女性副総経理が誕生しましたが、長年私自身が、またグループをあげて身近に指導した社員が、苦悩しつつも自らの限界を幾度も乗り越え、経営幹部として成長した姿には、胸を打たれるものがありました。

また同じく2011年にスタートした中国の生産子会社を対象とした製造現場社員の研修発表会では、たどたどしくも頬を紅潮させ、目を輝かせて現場での改善活動と学びを発表する真摯な姿に、バルカーパーソンとしての誇りと成長をはっきりと感ずることができました。

私は、今後も「THE VALQUA WAY」を深く理解し、社会への貢献に対する溢れるような気持ちを持った人材を、グローバルに育てていきたいと念願しています。そして「次の世代でさらに社会に人に環境に貢献できる企業」を目指し、未来からの期待に応えて参りたいと考えております。

代表取締役社長 兼 CEO

龍澤利一

# バルカーのモノづくりを支える人材育成



私はバルカーシール上海でラム棒製作現場の班長を務める駱 軍(ロー ジュン)です。1998年10月に上海バルカーフッ素有限公司に入社、それから十数年、バルカーは私にとって初めて勤めた会社であるとともに、今までもこの先も「唯一」の会社です。

バルカーシール上海  
 **駱 軍**



## バルカーに入社して一番感動したこと

十数年前、私はバルカーグループに入社しました。初めて「バルカー」という社名を聞いた時は、「少し発音しにくい、今までに聞いたことがない社名だなあ」と思いました。

当時、バルカーグループは中国子会社として上海バルカーしかなく、製品の種類もそう多くはありませんでした。私は上海バルカーのふっ素樹脂ラム棒作業員として採用され、与えられた作業をミス無く行いさえすればいいと思っていましたが、ある出来事により、このような消極的な考えが一変しました。それは、2007年に行われたバルカーグループ80周年記念社員イベントでの出来事でした。

私は上海バルカーの代表として、全社大会出場者を選出する腕相撲の試合に参加しました。その時、予想もしなかった事故が発生しました。対戦相手と手を握り合って力を込めた瞬間、私の骨が折れた音がしたのです。「手首が折れた！」と騒ぎが起こると、社長と上司がステージに駆け上がり、私の腕の状況を確認してくれました。その時初めて痛みを感じました。

## バルカー人と 次のステ

その後、すぐ病院へ運ばれ、診断結果は右腕骨折でした。入院中は、社長と上司が私のことをずっと心配してくれ、総経理も定期的に社長へ私の状況を報告し、見舞いにも来てくれました。組合からも周りの同僚からも見舞いがたくさん届きました。この時、私はバルカーの温かさを感じ、とても感動しました。

しばらく休養して職場復帰したある日、社長が工場視察に来られました。現場に入った瞬間、私の顔に気づき、まっ先に言葉をかけてくれました。私の状況を聞かれた社長は、今回の出来事についてお詫びをされ、「体を大事にして、何か困ったことがあったら総経理に言ってほしい」と話されました。社長は多忙なバルカーグループのトップで、私はただの作業員です。怪我をしてから数カ月も経っているのに、社長がまだ私の怪我を覚えてくれていたことはとても感動的でした。この時から私は、「もっと勉強し、スキル・知識・技能を高め、バルカーに貢献したい」と思うようになり、その後、副班長のポジションを得るにまでなりました。

顧客の満足度は社員の仕事振りや態度と繋がっているように、社員の仕事への態度は会社への満足度と繋がっていると信じています。私のように怪我をしたり病気になった社員に対して、幹部のリードで組合と社員と一緒に募金活動を行うなど、バルカーには「愛」があると感じます。このような企業文化と風土は企業理念「THE VALQUA WAY」に基づくものです。

バルカーの一員として、私がバルカーグループの事業発展のために頑張らない理由がどこにあるのでしょうか？



## 自らの価値を発揮できる場

2009年6月、機械の移管と共に、私はシール上海に異動しました。現在は、ラム棒製作現場の班長として生産業務を担当しています。今の目標は、「THE VALQUA WAY」にある「品質の向上」と「顧客感動の提供」です。

当時、「品質の向上」と「不良低減」を重要課題として取り組んでいました。不良低減の取り組みでは、最初は比較的簡単に低減することができ、効果金額も高かったのですが、徐々に改善が難しくなっていました。なかなかうまく進まないこともあり、目標をどのくらいに設定すればよいのか悩み、改善を諦めそうになりました。しかし、その時私は「THE VALQUA WAY」に立ち返って考え、出した答えは「改善を諦めてはならない」でした。なぜなら、我々は学習と成長への強いこだわりをもつことが求められており、不良の低減にも終わりがないからです。

我々は、会社が発展するために、会社に利益貢献をしなければなりません。「WHAT I CAN?」「WHAT I MUST DO?」「WHAT I WANT?」…私は考えました。段々と改善のハードルは高くなり、改善策も難しくなりますが、“改善には終わりが無い”という意識を持つことが一番重要で、不良0（ゼロ）を目標に改善に取り組むことが必要です。すると「今まで重視してきた不良以外にも、あまり注視していなかったロスなど、別の切り口や広い視点で改善活動を行うべきではないか？」という考え



# して情熱を持ち ージに挑戦

が沸き起こり、また、改善は表面上のデータのみにとらわれず、利益の視点で見べきで、私も部下も「利益の創出を目標とする」という考えにたどりついたのです。

自分の能力はまだまだ不足していると思います。それを高めるためにはチャレンジ精神が大切です。今回、モノづくりでグローバルに勝ち抜く現場力を実現するための「龍騰研修」（製造現場の社員を対象とした研修）のメンバーに選ばれ、研修の初めに社長の訓示を聞いた時、この研修に対する会社の期待が非常に大きいと感じました。



## バルカーパーソンは一致団結し 情熱を持って次のチャレンジへ向かう！

私は今、「龍騰研修」でのモデルラインの一つであるガasket班のリーダーを務めています。この一年間、私と私のチームと一緒に勉強し、一緒に成長してきました。習得した知識と改善手法をモデル現場と自分の現場で活用し、改善活動の効果も一部見えてきました。中には失敗もありましたが、前向きに続けています。モデル職場の作業員も研修内容を理解し一緒に活動できるよう、2012年4月から、ガasket現場の全作業員に対して教育を行っており、私もその講師の一人です。私にとって大きいチャレンジですが、自己価値を発揮するために、この研修で学んだ現場改善の手法と考え方について部下を教育し、皆で現場改善をしていきます。部下一人ひとりの強みを掘り起こし、部下の能力を発揮させ、チーム力を最大限に高めたいと思っています。

「THE VALQUA WAY」に基づいて、前向きに当事者意識を持って真面目に仕事し、目標を完遂した暁には、バルカーの未来はもっと輝くと信じています。私はバルカー一人として、情熱を持ち、次のステージに挑戦します！

# バルカーの製品と社会とのかかわり

～こんなところにバルカーの製品が使われています～

## うず巻き形ガスケット

金属の補強をつけた製品で、高温・高圧力で運転されるプラントの安全操業を支えています。



## ふっ素樹脂熱収縮チューブ

医療機器や電子機器、電線などに用いられているチューブで、ふっ素樹脂を被覆することにより絶縁・耐熱・保護・強度を付加させています。



写真提供:  
Zeus Inc.

## 高温対応シートガスケット

従来のシートガスケットの性能を大きく上回る画期的な製品で、特に高温耐性が要求されるプラントで活躍しています。



## ふっ素樹脂加工品

高い絶縁性能を活かし、落雷の影響を無くす機器や送電量をコントロールする機器で用いられます。



変電所

## ふっ素樹脂テープ

高い絶縁性と優れた加工性を持ち、通信機器の性能向上と小型化に貢献しています。



## 機能膜 (活性炭シート)

ふっ素樹脂を接着材として使用することで低抵抗かつ高容量化を実現し、膜厚コントロール精度を高めた電極シートです。



## 多孔質PTFE

ふっ素樹脂のシート・フィルム・テープを特殊加工し、小さな穴を貫通させた製品です。液体・気体のろ過用など、さまざまな産業のニーズに応える膜として活躍の場が広がっています。

## 金属ベローズ

薄い金属の板を精密加工でジャバラ状に張り合わせた製品です。金属の持つ信頼性に加え、収縮性を備え、過酷な環境における制御装置部品として活躍しています。



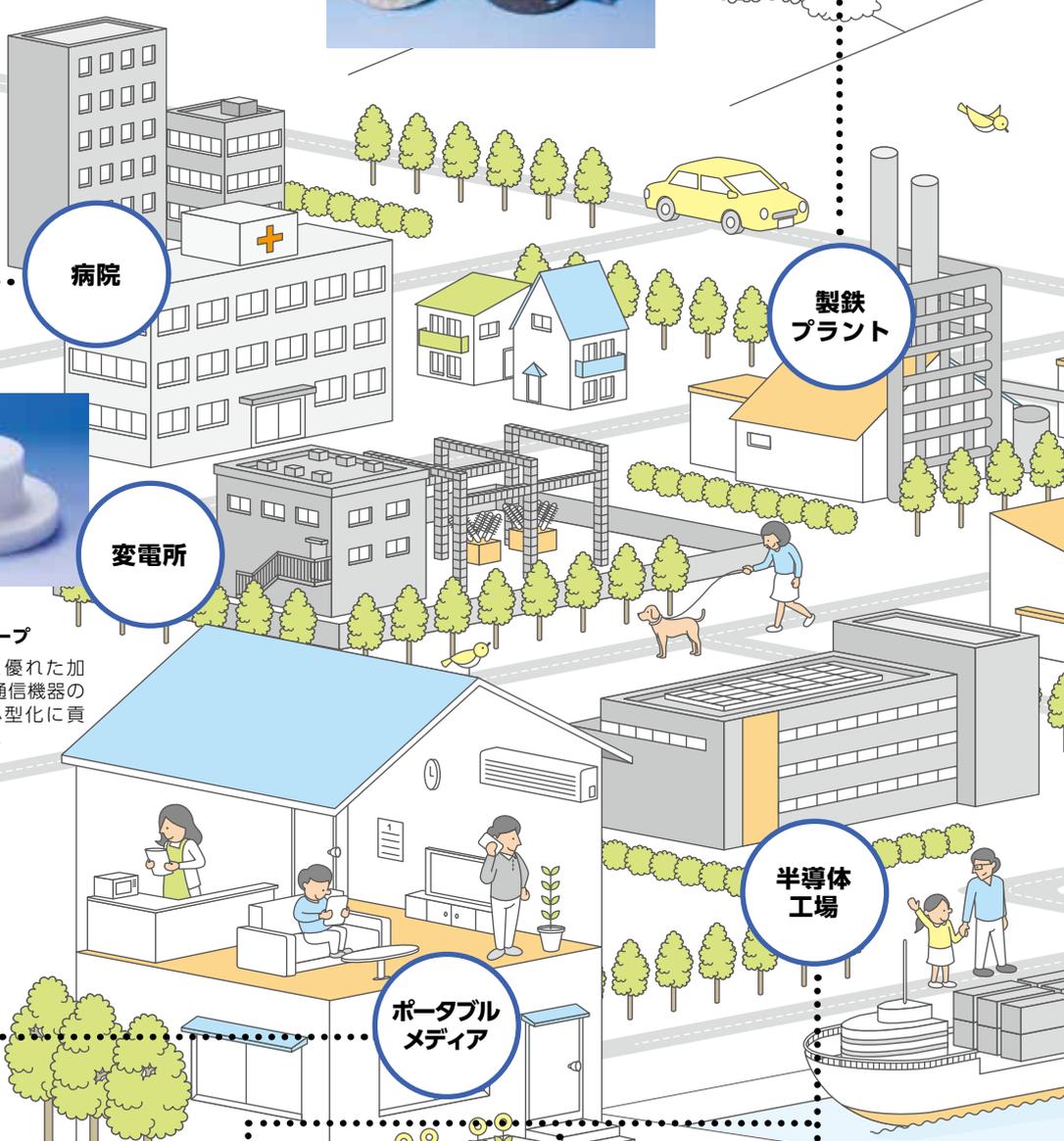
## ボンデッドゲートシール

高機能エラストマーとステンレスの一体型シールです。高いシール性を持ち、シリコンウエハーの搬入口に用いられています。



## 高機能エラストマー

不純物の少ない特殊なゴムに表面処理を施し、半導体製造に不可欠なクリーンな環境を保っています。



**回転軸シール**

摺動性に優れたシール材で、工作機械やFA機器などの回転部向けに開発されました。



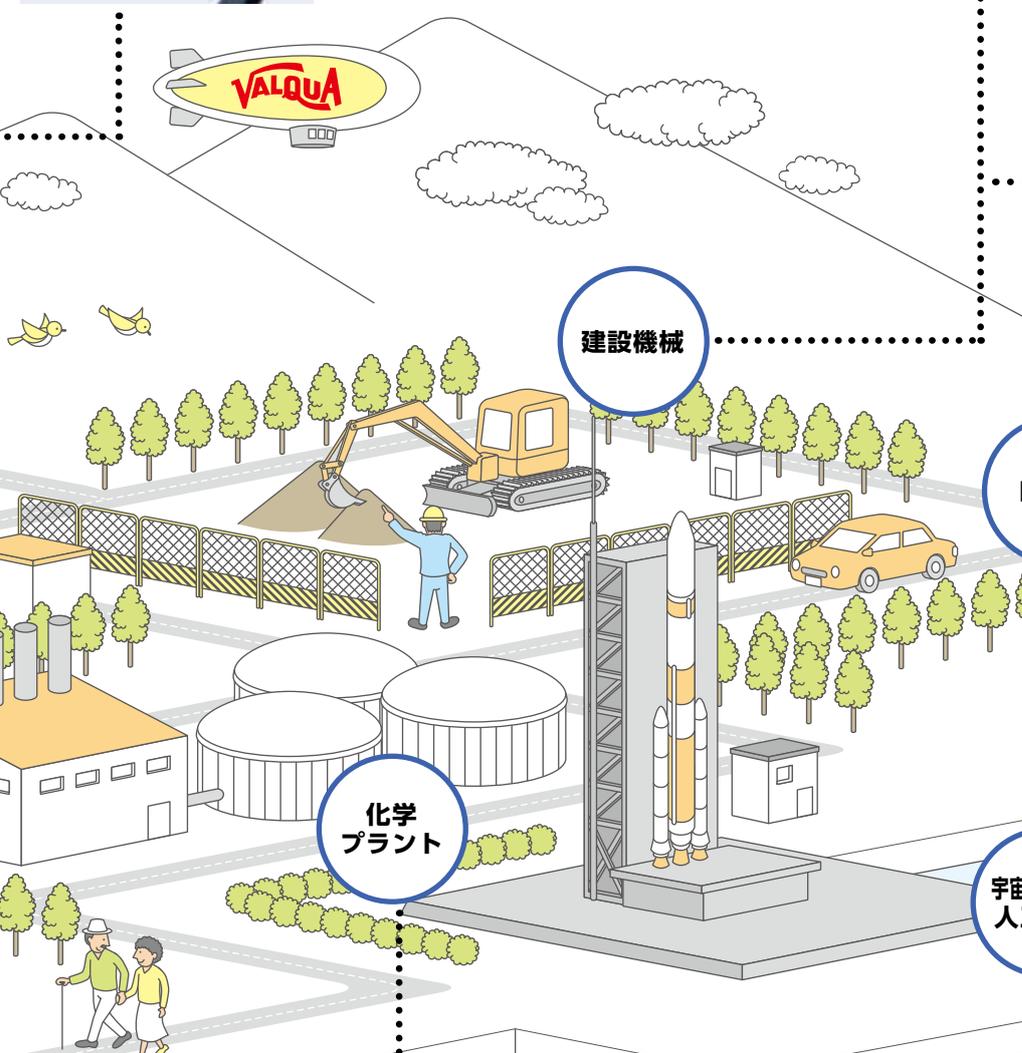
**Oリング**

動的シールの代表的な製品で、用途に応じたゴム材料を使用することにより幅広い産業からのニーズに対応しています。



**シムシール**

ショベルなどアームの可動部に組み込まれ、砂などが入るのを防いでいます。



**建設機械**

**自動車**

**化学プラント**

**宇宙ロケット  
人工衛星**

**船舶**



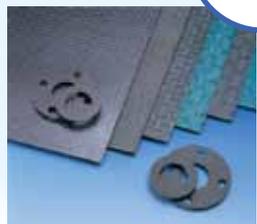
**ハーネスシール**

ワイヤーハーネスの接続部に絶縁性・耐油性の優れたゴムを使用することで、自動車の安全性向上に役立っています。



**メタル中空Oリング**

宇宙空間において気体の漏れを防ぐためのガスケットで、強い力で締め付けるための特殊な形状をしています。



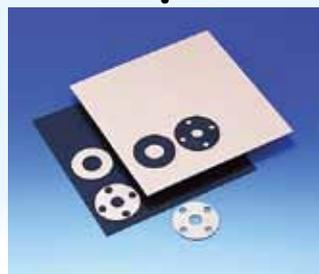
**ジョイントシート  
ガスケット**

幅広い流体に対応する性能を持つ汎用ガスケットです。船舶・プラントなどの他、住宅設備などあらゆるシーンで活躍しています。



**グランドパッキン**

回転軸周辺からの漏れを防ぐ製品で、主に液体の流量をコントロールするバルブで使われています。



**ふっ素樹脂系ガスケット**

化学薬品に強い素材でできており、配管や精製機器のつなぎ目から薬液やガスが漏れるのを防いでいます。



**ふっ素樹脂ライニング製品**

化学薬品に強い、表面が平滑であるなどのふっ素樹脂の特性を活かして、中を流れる流体の純粋性を保っています。

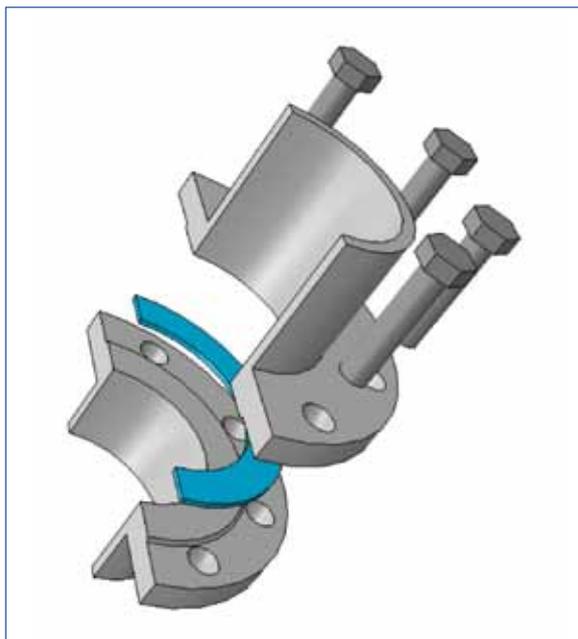


**ライニングボールバルブ**

化学薬品に強いふっ素樹脂を弁体に採用し、幅広い種類の流体の制御に活躍しています。

# 顧客の求めるモノづくりへ

～製品が実際に使用される現場を体験し、真の理解から新たな価値の創出へ～



ガスケットは、配管の接合部分に挟んで、漏れを防ぐ製品です。これが正しく装着されないと、中を流れる薬品などが流出し、時には重大な事故に至ってしまいます。ガスケットはプラントの安全操業のために非常に重要な部品なのです。



## ●バルカーの経験と技術で ユーザーにいかに関与できるか？

私たちは、主力製品であるガスケットを、化学プラントに代表される工場に長年提供し、同時にその使用実績からガスケットの品質に係わる情報を得てきました。しかし近年では、日本における新規プラント建設はほとんど無くなり、設備やメンテナンス技術の進歩に伴い、メンテナンスの機会も減って来ています。その結果、ガスケットを取り扱う機会が減少し、熟練した実務経験者が少なくなっています。一方、新興諸国においては、安全が重視され始め、的確なメンテナンスへの要望が高まってきています。

このような環境下、私たちがプラントの安全操業・安定操業に貢献するために何が必要で何をすべきか突き詰めていくと、より容易で安全に使用できる製品や、安全操業のための技術サービスを提案していくことが必要ではないかと考えています。

## ●ユーザーの現場を理解するための 新たな取り組み

ユーザー個々の使い易さを検証するためには、実際の現場でどのようにガスケットが使われているのかを理解しなければなりません。これまではユーザーからの聞き取りや、試験機による小規模な実験で理解をしていたつもりでしたが、それはあくまで『知識』のレベルであり、ユーザーに改善を提案する『知恵』にまで至っていませんでした。

そこで私たちは、ガスケットがどのように使われているのかを真に理解するため、現場作業を実際に見て・体験する取り組みから始めることにしました。

実際に現場の作業を間近で見ること、伝聞でしか知らなかったこと、実体験として見聞することには格段の差があることが分かり、想定していたことが当たり前でないこと、今まで見過ごしてきたことが沢山あることに気付かされました。また、現場では安全で使いやすい製品が求められていることを改めて痛感しました。この経験から、企業理念「THE VALQUA WAY」にもある、「独創的技術」によりユーザーの感動につながるような新製品の開発に結びつけなければならないという強い思いを改めて抱きました。

## ●シールエンジニアリングから シールテクニカルセンターへ

ガスケットを適切に使用するには、正しいガスケットを正しい手順で装着することがとても大切です。バルカーは、これまでガスケットメーカーとして独自に蓄積してきたノウハウと、実際の現場から得た知見をあわせて、ガスケットを使うための技

術を体系化した『シールエンジニアリング』により、ユーザーの安全・安心を実現することを目指しています。この一環として、ユーザーの現場でシールを適切に使用するための体験型の研修体制として、「シールテクニカルセンター構想」を立ち上げています。どうすれば正しくガスケットを使用できるか、なぜこのような手順を踏まなければならないか等の理解を深めるため、視覚的・感覚的に訴えることを目指した教育プログラムを準備しています。

団塊の世代が定年を迎え、メンテナンスの現場における世代交代も進んでおり、技術の継承が待たなしの課題となっている中、有効に活用いただけるものと私たちは確信しています。

### ●新たな付加価値の創造

これまでの製品開発においては、耐熱性・耐薬品性・漏れにくさ等、製品性能の向上を中心に追い求めてきましたが、国際化が進み、ガスケットを使う施工者の技量の向上は、製品そのものの機能にも増して重要となってきています。新たな差別性が見出しにくくなった現状では、新たな切り口で付加価値を創造する必要があると感じています。

「シールエンジニアリング」を通じて理論と実践を融合させ、作り手と使い手の観点を擦り合わせるにより、ユーザーが真に求める安全・安心の実現に近づきます。そのためには、ハードである製品とソフトである使用方法の両方の面で使いやすい製品を提供していく必要があると考えています。また、シールテクニカルセンターのような教育プログラムの提供といったソフト面での価値提供にも、バルカーは一段と注力していきます。

まだ始まったばかりの取り組みですが、「シールエンジニアリング」をより高度なレベルで確立し、シール材における『安全・安心』の実現を通じて、プラントの安全操業・安定操業に貢献していきたいと考えています。



**ユ**ーザーにご協力いただき、実際のプラントを見学させていただいたのですが、プラントに入るなりそのスケール感に圧倒されてしまいました。また、その複雑に入り組んだ配管を眺めると、実験室での作業とは違い、正しくガスケットを装着することの難しさが実感として伝わってきました。

また、海外の化学プラントで立ち合わせていただいた定期点検でもっとも痛感させられたのが、シールへの理解の無さでした。ガスケットは傷つきやすい製品ですが、海外の作業者は取り扱いへの認識は希薄であり、投げるなどの行為が日常茶飯事で、これには驚きを隠せませんでした。



シールマーケティング開発本部  
シール開発グループ

**山邊 雅之**



# 人材育成と「THE VALQUA WAY」

## ◆「THE VALQUA WAY」の実践と人材教育

「THE VALQUA WAY」は、国籍・人種・文化を越え、バルカーグループの「ものの考え方」や「進むべき道」を導いてくれる判断基準・行動規範・羅針盤として、グループ全社員が共有する理念です。

人材育成の視点では、社員一人ひとりが「THE VALQUA WAY」を日々の業務に照らし合わせ、自分自身にとっての「MY VALQUA WAY」とは何かについて考え、実践活動を通じ、その中で生じた「苦悩」「葛藤」や新たな「気づき」「共感」を得ることで学習と成長を繰り返すことにより、社員の人間の成長を促しています。

バルカーでは、日本、中国、韓国、タイ、台湾、ベトナム、米国、シンガポールの世界各国の全社員を対象に、「THE VALQUA WAY」実践活動を展開しています。

2008年から実際の活動の発表の場を設け、毎年創業記念日

(1月21日)に日本で全社大会を開催し、各国の予選会から選ばれた優秀者が、自分自身にとっての「MY VALQUA WAY」について発表します。



2011年度実践発表会

過去の優勝者には中国人・韓国人も選出されており、海外における理念の浸透と人材育成も着実に進んでいます。

バルカーグループでは、「THE VALQUA WAY」の実践活動を通じて全社員が社会人、企業人、バルカーパーソンとして、自らの意識や存在価値を高め、常に成長し続ける人材の育成につなげています。

## ◆チャレンジを恐れず、お互いに学び成長し合える風土へ

バルカーグループでは、ビジネスが急速にグローバル化していく中、2009年に「グローバル人事制度」、2010年に「フロンティア・チャレンジ制度」、2011年に「トータルキャリアチャレンジシステム」を導入するなど、グローバル化の中においても競争力の源泉は人材の開発と組織の活性化であるという信念の下、自己実現に向けて高い志を持ってチャレンジし、常に成長し続ける人材を、グループ全体で育成する環境づくりを行っています。

### ●グローバル人事制度

バルカーでは、「グローバル人事制度」を導入し、出身国にとられないグローバルに活躍できる人材の育成に取り組んでいます。

本制度は、採用国以外の他国でチャレンジする意欲のある者を募り、一定基準の下で選抜し、体系的なトレーニングを実施するものです。他国での実地経験や成長・能力発揮の機会を与えるため、国内外での計画的なローテーションも行い、将来的には、実行力・変革力に優れたグローバル経営を担う人材の輩出を目指します。

現在は、中国人10名・韓国人1名・日本人2名の合計13名が認定されています。この13名に対してはグローバル人材として個別トレーニングを実施しており、他国に赴き実地経験を積んでいる人材もいます。

今後は、3カ国以外でも認定者が輩出されるようにグローバル視点での意識改革や教育を加速します。

### ●フロンティア・チャレンジ制度

新たな事業創出に強い意欲をもつ社員を対象に、自らのアイデアを実現するため、通常の業務とは別に自由な研究活動に取り組める制度として「フロンティア・チャレンジ制度」を導入しました。

これまで12名(9組)が活動し、挑戦を通じて貴重な経験を得るとともに、社内外の人脈形成や新規情報の収集に結びつく等の成果も見られています。

将来に向けた新規事業分野の創出はもちろん、社員がチャレンジすることを恐れず、自由な発想で積極的にアイデアを提案できる社内風土づくりを目指します。

### ●トータルキャリアチャレンジシステム

生涯にわたって自ら学び成長し続ける風土を創り、自立した社員の育成と、さらにはグローバル化にも対応できる人材を育成するため、「トータルキャリアチャレンジシステム(生涯学習システム)」を導入しました。

本制度は、長期にわたるキャリア形成の中で「昇格(キャリアアップ)」を学習と成長の好機と位置づけ、昇格後の必須知識の習得など段階的な学習を促すとともに、昇格後も自らの課題を振り返る機会を与えるなど、成長し続けるためのチャレンジを求めます。

また、キャリア段階に応じた語学水準を定めて外国語の理解と習得を要請し、一人ひとりのグローバル化に対する意識を高め、国際感覚と語学力に優れた人材の育成を図っていきます。

## ◆多様な価値観と個性を尊重し、一人ひとりが輝ける環境へ

バルカーグループでは、国籍・性別・年齢などにとられないことなく、世界中の社員一人ひとりが持つ価値観や個性を尊重し、

仕事へのやりがいや充実感を通じて多様な人材が持ちうる力を最大限に発揮できる職場環境づくりに努めています。

### ●キャリアリターン制度(再復帰制度)

やむを得ない理由で退職する社員が、慣れ親しんだ職場環境で過去の経験や知識を活かす仕事に復帰できる制度を導入しています。

対象となる退職理由を結婚・出産・育児・介護のみならず、海外留学や配偶者の転勤にまで拡大し、グローバル環境下における自己研鑽や人材流動化に対応しています。

### ●子育て支援(育児休業や育児短時間勤務)

育児休業は、子供が2歳6カ月に達する日まで取得できるようにその対象を拡大しました。従来から法定義務(保育所が確保されない等の理由であれば1歳6カ月まで)は満たしていましたが、待機児童の問題が依然として解消されない状況の中で、1歳6カ月を超えた育児休業への需要が高いことから、法定義務を上回る措置としています。

さらに、育児休業終了後も安心して育児ができるように、育児短時間勤務の取得限度を子供が小学校3年生に達するまでとするなど、こちらも法定義務を上回る措置としています。

バルカーでは、今後も仕事と育児等を両立できる職場環境を整備し、両立支援の充実を図ることで、多様な人材が能力を十分に発揮できる環境づくりを進めます。

### ●勤務地限定制度

生活観や就労観が多様化する中で、柔軟なワークライフスタ

イルを提供するため、勤務地の限定・非限定を明らかにして、将来のキャリアビジョンを明確にする制度を導入しています。

勤務地を限定しない人には、多くの経験を通じたキャリアアップが期待され、勤務地を限定する人には、ライフプランの実現を通じて充実した職業生活を送るとともに、その地域でのスペシャリティーとしての活躍が期待されています。

### ●エブリデー・ノー残業デー

「毎日残業ゼロ」を目指して、残業の事前承認や腕章着用、消灯、職場巡回をして帰宅を促すなど、さまざまな取り組みを実施しています。

これにより仕事の効率化が図られることはもちろんですが、アフターワークタイムを家族と過ごす、自己啓発に充てるなど、仕事と私生活のさらなる充実を後押しする取り組みとして定着しています。

### ●障がい者雇用の促進

バルカーでは地域との共生を目指し、地元の支援学校などから障がい者の企業実習を積極的に受け入れ、働くことの楽しさや意義を伝えるとともに、入社後の職場定着と自立を支援しています。

企業実習や入社後に一緒に仕事をする中で、健常者も異なる価値観や立場に触れ、お互いを思いやり尊重しあう大切さを学んでいます。

## 中国における人材育成

### ■人材開発への取り組み

バルカーグループは、経営資源の中でも、「人材」が最も価値のある資源であると考え、2005年1月に「人材開発宣言」および「人材開発方針」を制定しました。

この人材開発宣言を具現化するために、2006年1月に人材開発センターを東京都町田市のM・R・Tセンター内に設立しました。

人材開発センターでは、「人材開発方針」に明記されている「OJT」「個の能力アップトレーニング」「チーム力アップトレーニング」という3つの教育体系を基本として、社員にさまざまな学習の機会を提供しています。

### ■グローバル化への取り組み

グローバル化を目指すバルカーは、戦略上の重要拠点である中国法人強化の一環として、最も重要な資源である「人材」の強化に向けて、2007年5月に中国人材開発センターを上海に設立しました。

現地に適合した教育体制の構築を目的として、「底上げ」と「選抜」の両面から教育を行っています。

### ■中国におけるグローバル競争力の強化

グローバル化の波と競争が激化する中国市場において、強靱な経営体質をつくり、高騰する賃金上昇を上回る生産性向上を実現し、真のグローバル競争力を強化することを目的として、2011年9月より、上海において「経営幹部の養成」ならびに「工場現場社員の強化」のための研修を行っています。

「経営幹部の養成」については、中国現地法人の経営を担えるトップ人材を発掘、登用することを目的として、選抜メンバーに対するマインドとスキルの両面での研修を行っています。

一方、「工場現場社員の強化」については、中国におけるモノづくりのレベルアップを図るために、現場監督者層を含む現場ワーカーの集合研修を行っています。

### 「経営幹部の養成」

現地社員の管理職以上を対象にメンバーを選抜し、毎月2日間を日常業務から切り離して、「理論」(マネジメント、戦略、財務、生産管理、購買等)と「演習」(戦略上の経営課題の検討)ならびに「THE VALQUA WAY」の実践について研修を行っています。

将来的には経営トップとして現地法人の事業運営を担える人材の輩出を目指しています。

### 「工場現場社員の養成」

工場においては、現場監督者層を含む現場ワーカーを対象として、モノづくりのレベルアップを行っています。

毎月2日間を「理論」(QCストーリー、見える化、5S、品質管理、動作・作業改善、工程管理等)と「実践」(モデルラインを活用した改善活動)による基礎力の強化に充てています。

この取り組みを通じて、現地独自のモノづくり力を醸成し、中国で勝ち抜くための競争力を持つ現場力の実現を目指しています。





## あたり前のことを 並外れた情熱と 熱意を持ってやり続ける



バルカー(上海)貿易  
副総経理

リョウ バイポー  
**劉 佰波**

〱 劉 氏 略 歴 〱	2004年6月	バルカー(上海)貿易に入社
	2005年8月	バルカーシール上海(工場)へ異動
	2006年4月	日本バルカー工業 本社で研修
	2007年2月	本社での研修終了、バルカーシール上海へ帰任
	2007年6月	上海バルカーへ異動、27歳で課長に昇進
	2010年1月	バルカー(上海)貿易へ異動
	2011年6月	バルカー本社機能上海駐在として勤務
	2012年4月	バルカー(上海)貿易へ異動、31歳で副総経理に昇進



### バルカーは他の日系企業と違う!? ……………

バルカーに入社する前、日系の会社で半年間実習した経験があります。実は大学を卒業する際に、先生や先輩たちから「日系企業は年功序列」「女性社員の活用は難しい」という話を聞いていましたし、実習した会社でもそれは本当だと感じましたので、実習が終わって就職先を決める時、本気で自分の興味に合わせて会社を選択する気にはなれませんでした。大学では日本語専攻でしたが、「日系企業ではどうせ通訳の仕事しかない。それならどの会社でもいいや」と思ったのです。人材紹介会社から企業リストを入手し、ネットで企業概況だけ見ておこうとしたところ、若い社長の写真が出ているバルカーのホームページにたどりつきました。通常、日本企業の社長はほとんど年配の方なので、「おかしいな、きっとこの会社は20年、30年前の写真をそのまま掲載しているのだろう」と思いました。

その後、「通訳」としてバルカー(上海)貿易に無事入社できました。しかし、入社1日目にびっくりしたのは、上司(課長)が中国人の女性だったことです。自分の期待値が低かったからかもしれませんが、「もしかしたらこの会社は他の日系企業と違うかも…」という半信半疑な気持ちでバルカーでの生活が始まりました。



### バルカー独特のキャリアアップ ……………

それから8年。あっという間のような、長かったような感じでした。この間、他の会社ではおそらく経験できないことが沢山ありました。その一つが平均して年1回の異動です。

同級生たちからは、私が学校を卒業してからずっと同じ会社で働いていることを、とても不思議に思われています。中国では、若いうちに経験を積むためにも、早く給料を上げるためにも、学校を卒業して最初の5年間で会社を二転三転することは普通です。バルカーでは1年ごとに異動しさまざまな経験ができること、会社に対して帰属感と誇りがあることを話すと、多くの同級生から「そういう会社もあるんだ」と羨ましがられます。

グループ会社であってもそれぞれ別法人ですし、共通する部分もある反面、扱う製品も人も違いますので、慣れるまでにやはり時間がかかります。しかし、それが自分のキャリアアップにつながり、バルカーで働くことによって、他の日系企業では叶えられない夢が、いつも自分の思う以前に実現できています。





 **27歳・女性・部下13名** .....

2007年に上海バルカーの総務人事課長になり、初めて部下を持つようになりました。たった27歳の女性が課長になり、いきなり13名もの部下を持つことは、一時社内外で話題になりました。部下の中で、最年長は48歳の係長でした。

部下の使い方や、今までのやり方を改革・変革しようとする時には苦労もありましたが、それを乗り越えてみんなをまとめて前に進むことの楽しみや喜び、上司に認めてもらい部下にも感服された達成感を味わう時は、どんな苦労でも価値のあるものだと思います。

 **31歳・中国人・副総経理** .....

2012年4月、上海貿易の副総経理に就任し、夢にも思わなかったバルカー初の女性副総経理になりました。入社前に聞いた「日本企業は年功序列で、女性社員の活用は難しい」という言葉は、この会社に入社してますます遠くなっていき、むしろ「そこまでやる会社もあるの?」という声を社内外でよく聞きました。しかし、ここまでの道のりは、美しい成功体験ばかりではなく、悩みや苦しみのほうが多かったと思います。

それを象徴する出来事がありました。副総経理になる前の1年間、それは運命を変えた1年間でした。

2011年4月、社長が三現主義の実践のために中国に長期駐在することになりました。グループのトップが海外に駐在するなど、他社では聞いたこともない話で、まさか自分がその秘書として選ばれるとはまったく思っていませんでした。自分にその大役が務まるのだろうかと不安に思う暇もなく、ハードな毎日が始まりました。

日本人同士であっても難しいことですが、中国人である私にとってまず乗り越えなければならなかったのは、いかに社長のメッセージを伝えるかということでした。内容は正確か? 言葉は正確でも社長の意図は正確に伝わっているか? 受け取る相手の感情はどうか? など、社長のメッセージを伝えるのは、非常に慎重を要する仕事でした。

また、通常のアシスタント業務以外にも、日本文化・日系企業の特徴を理解した上で、現地情報を収集し、コーポレートに提案する仕事もあり、多様な価値観を理解することも必要でした。

「中国における人材育成を本格化させること」が社長の中国駐在の目的の一つであったため、私は常に情報の意味を考え、社長へ直接提言・提案し、場合によっては苦言を呈することもありました。また、「企業の存在価値」「人に対する考え方」「真の経営者」に関して直接指導をいただいたり、見聞きしたりしているうちに、知らず知らずにその影響を受けていました。

社長からはいろいろな言葉をいただきましたが、一番印象深かったのは「楽をするな、でも仕事を楽しむこと」という言

葉でした。しかし、「楽しむ」までには、さまざまな困難がありました。もともと私は自分の価値観を大事にしすぎるタイプなので、多様な価値観を理解することは容易ではありませんでした。また、経営者に適切な提言を行うためのいろいろな要素(視野の広さ、知識の量、経営者視点での物事の分析力など)が欠けていたので、苦しかったです。

他にも悔しさや悩みがたくさんあり、ここまで頑張らなくてもいいのではないかと思ひ、諦めようとした時もありましたが、諦めずに乗り越えたからこそ、今の自分があると思っています。

今思えば、自分も「中国における人材育成を本格化させること」の対象者であり、社長が中国滞在の目的を達成するための一助となれて幸せです。グループのトップの身近で、1年間、毎日指導を受けられることは、これからもおそろくないでしょう。

 **「十年樹木、百年樹人」** .....

この会社に入って、楽に過ごしたことは正直に言って1日もありません。明日自分に何が起こるか分からないくらい緊張する日々を送っています。しかし、このように緊張しながらも未来にワクワク感を持てる毎日は魅力的です。

2012年7月、バルカーは韓国のピョンテックに新工場をオープンさせ、私はそのオープニングセレモニーに参列しました。セレモニー後の打ち上げでスピーチのチャンスをいただいたのですが、壇上から、未来への希望と意欲に溢れ、高揚した社員の顔を見た時、私の口から出たのは、当初考えていなかった次のような言葉でした。「このような現場に立ち会えて感動しています。でも、この感動を味わっているのは私だけではありません。お腹にいる子供と2人で一緒に、それを味わっているのです。私はバルカーを心から愛しています。いつか、この子が大きくなったら、バルカーに入社させたいと思います」。

いつも自分の能力を発揮するチャンスをいただき、自分の力以上にチャレンジをしたいと思う社員に大きな舞台を提供してくれる会社に、本当に「謝謝!」と言いたいです。

中国には、「十年樹木、百年樹人」という諺があります。直訳すると「木を育てるには十年、人を育てるには百年」となり、人材を育成するのは容易ではなく、長期発展を考えているのなら人を重視すべきだというたとえです。私はこの言葉そのものを実践している会社と出会えて幸せに思うと同時に、これからは初の女性副総経理として、男性に負けない女性社員代表の一人として、これからも会社を通じてもっと社会へ貢献していきたいと思っています。

「あたり前のことを、並外れた情熱と熱意を持ってやる」。私はずっとそうあり続けます。

(本稿は本人の日本語執筆によるものです。)

# バルカーグループの環境保全への取り組み

バルカーグループでは、地球環境の保全が人類共通の最重要テーマのひとつであると認識し「環境憲章」を定め、全グループの環境活動を推進しています。環境への取り組み年度計画は、各組織の部門長である執行役員で構成される環境委員会で審議決定し、定期的なレビューを行い、計画実行と必要に応じて修正を行っています。運用にあたっては、全グループ共通の運用規定を制定するとともに、相対的に環境負荷が大きいグループ生産子会社ではISO14001の認証を取得し、工場単位での環境活動を推進しています。

## 2011年度の具体的な活動紹介

### (1) 環境に配慮した製品の創出と事業展開

バルカーの主力製品であるシール製品は、液体や気体を漏洩させない性能を持つため、それ自体が環境に優しい製品といえることができます。しかしながら、多くの製品は装置や設備の部品として使用されるため、製品自体に環境負荷低減や環境貢献の機能差別性を持たせることは容易ではありません。そのため、社内外に直接もしくは間接的な環境配慮および貢献効果のある製品の創出や事業展開を図ってきました。

### ● 資源枯渇に寄与する環境貢献事業

2011年12月、株式会社フジミファインテクノロジー（現：バルカー・エフエフティ）への過半数出資により、半導体デバイスメーカーが使用する「シリコンウェハー」のリサイクル・加工分野へ進出しました。



### ● 水質汚濁、大気汚染、エネルギー分野に寄与する環境貢献製品

新たに環境関連事業部を設置し、工業排水処理向けPTFE系延伸伸縮素樹脂製品のほか、電気2重層キャパシター(EDLC)や、排ガス浄化用途としてPTFE系機能膜シートを積極展開しています。これらの製品は、水質汚濁や大気汚染、エネルギー分野に寄与します。

省エネルギーに寄与するものとしては、アライアンス製品であるLED照明の取り扱いも始めました。



## (2) 地球温暖化防止、省資源の取り組み

バルカーでは、生産部門や間接部門において、事業活動におけるCO<sub>2</sub>発生量の削減および廃棄物の3R（リデュース、リユース、リサイクル）に取り組んでいます。特に発生量全体の90%以上を占める生産部門については、削減計画や進捗管理を強化し、目標達成に向けて取り組んでいます。

### ●CO<sub>2</sub>削減(省エネルギー)の取り組み

2011年度は効率改善\*の目標を前年比1%としました。合理化・原価低減活動成果および生産量増加による効率改善により、全社で7.5%の効率改善を達成しました。

なお、個々の削減施策実施により、生産部門全体でおおよそ1300tのCO<sub>2</sub>の削減効果をあげました。また、間接部門では、東日本大震災の影響による電力需給対策として、夏場のピーク電力カット、デマンドコントローラによる使用電力の監視や、一斉休暇の取得を全国的に展開し、おおよそ70tのCO<sub>2</sub>の削減効果をあげました。

### ●廃棄物削減の取り組み

効率改善\*の目標については前年比1%としました。廃棄物発生を抑制する不良低減活動および発生した廃棄物の再資源化推進により、全社で23%の効率改善を達成しました。

なお、個々の削減活動実施により、生産部門全体でおおよそ110tの削減効果をあげました。

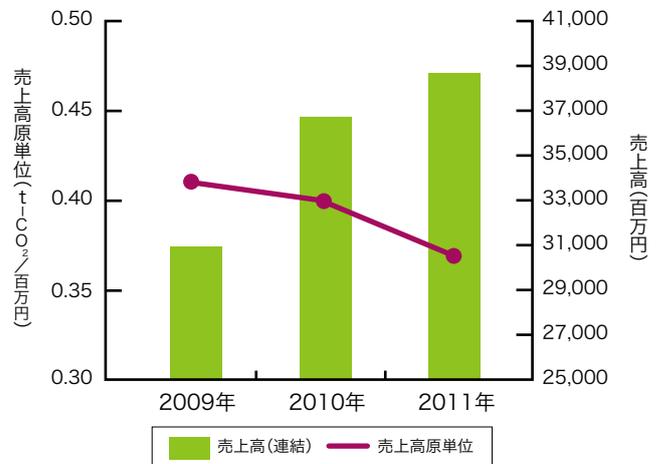
#### ※効率改善

生産部門では、エネルギー使用量(CO<sub>2</sub>発生量)や廃棄物発生量の前年度の原単位をもとに、当年度の生産量に応じた使用量(発生量)の予測を立て、その予測に対する効率改善に必要な削減計画を立てて目標達成に取り組んでいます。

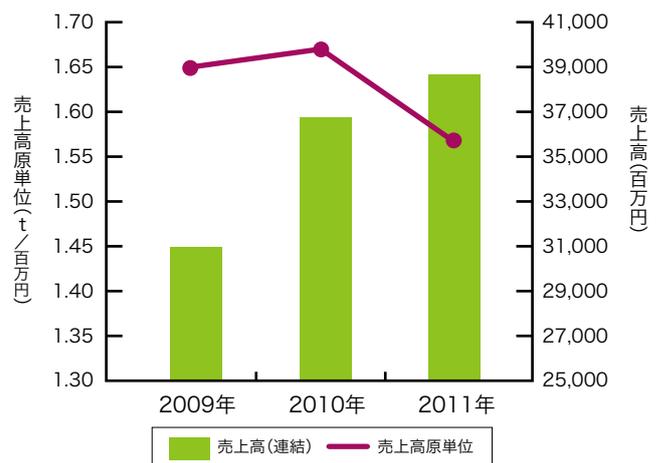
## (3) 環境法令遵守の取り組み

グループ生産子会社は、ISO14001システムにより環境法令管理をしています。違反リスクを回避するため、2009年度から2年間をかけて、システムの適正や作業環境(有機溶剤濃度)および近隣影響(騒音、振動、有機溶剤による大気汚染)について、本社から選任された監査員による内部監査を実施し、実施状況を確認しました。また、実施状況を維持するよう、2011年度からはISO14001の定期審査を活用し、評価機関による運用レベ

CO<sub>2</sub>発生量推移(生産部門+間接部門)



廃棄物最終処分量推移(生産部門+間接部門)



ル評価を実施し、弱点を認識し潜在リスクの顕在化とその予防処置により違反の未然防止を強化しています。

同時に、自社ブランド製品の仕入先に対しても同様に法令遵守レベル評価を進めています。

また、世界的に管理強化が求められてきている製品含有化学物質は、法規制遵守の観点から規則・手順・自主基準を設け、製品設計、開発、調達、生産の全段階において、原材料に遡った確認を行い、情報の一元管理と同時に禁止物質を含有させない管理を運用し、仕入品を含めてグリーン調達を目指しています。

# バルカーグループの安全・品質への取り組み

バルカーグループは「THE VALQUA WAY」の理念のもと、「お客様視点に立ち、感動していただける製品とサービス提供」の実現に向け、さまざまな活動に取り組み、日々改善に努めています。

## 品質保証体制と方針

グローバルな品質保証体制として、グループ全体の品質全般を統括する「グループ品質保証委員会」を組織しています。メンバーは、国内外の生産子会社や販売子会社を管轄する事業部・本部の責任者で構成し、その決定事項を具体的に展開すると同時に、日々の実行に関して責任をもつことで、グループ全体の実効性を高めています。

バルカーは「品質方針」に基づき、関連する法規制を遵守するとともに、お客様の要求に合致した品質で安全な製品とサービスの提供をするため、組織単位で具体的な目標を掲げ品質向上活動に取り組んでいます。

### バルカーグループ品質方針

「THE VALQUA WAY」に基づき、「製品とサービスの品質」「プロセスの品質」「組織の品質」「人の品質」を継続的に向上させ、「顧客接点の品質」「製品の品質」を保証する。

#### 〈4つの品質〉

- 製品とサービスの品質
- 製品とサービスをつくりだすプロセスの品質
- 製品とサービスをつくりだす組織の品質
- 組織を構成する人の品質

## 品質マネジメントシステムの運営

国内外の生産子会社のすべてが、品質方針を着実に遂行して品質の維持・向上を図るため、国際的な品質保証規格「ISO9001」の認証を取得し、継続的な改善を実施しています。これを強化するため、事業部門の品質管理部が生産子会社及び製造委託協力会社に対して指導・監査を実施して品質レベルの向上を図っています。

## バルカーグループ安全の日

バルカーは、5月18日を「バルカーグループ安全の日」と定め、海外を含めたグループ全工場、事務所で安全大会を開催しています。全社員がそれぞれの職場で、安全憲章と安全方針を唱和し、安全への誓いを新たにしています。また、その年のグループ安全標語・衛生標語がそれぞれ世界各国の言葉で発表されます。

安全標語・衛生標語は、毎年バルカーグループ全社員から募集し、安全衛生推進委員会ですべて第一席から第三席までが選ばれます。

### 2012年度 第一席

安全標語:

「安全は 人に任せず自己責任  
正しい手順でゼロ災害」

衛生標語:

「社員の健康 会社の資産  
みんなで高める企業価値」

### バルカーグループ安全憲章

バルカーグループは「安全はすべてに優先する」ことをグループ全員の共通認識とし、一人ひとりの自覚と責任の下、グループ一丸となって安全活動に取り組む

### バルカーグループ安全方針

安全憲章に基づき次の方針を定め、現場においては、グループ社員が一丸となって安全活動を実践する

- 1 5月18日を「バルカーグループ安全の日」と定め、安全大会を実施し、社員の安全意識の高揚と無災害に向けての活動の起点とする
- 2 グループの安全管理体制の強化、維持向上を図る
- 3 安全確保のため、関係法令・社内の規則等を遵守するとともに、問題意識を持って迅速且つ的確な改善を行う
- 4 徹底した教育訓練のもと、安全に関するリスクの低減に努め、労働災害ゼロを推進する



台湾バルカー国際での安全大会



上海バルカーにおける消防訓練

### 安全衛生推進活動

2011年度の安全衛生推進活動は、「安全は全てに優先する」の行動指針に基づき、ルール遵守活動、ヒヤリハット提案活動、安全パトロール活動、ヒヤリハット提案・安全パトロール指摘事項の横展開点検、安全に関するリスクアセスメント活動、社員の健康について実施しました。

特に安全対策については、ヒューマンエラーの可能性を念頭に置き、万が一ミスが犯した場合でも「作業者の安全が確保できる」ことを基本の考え方として、取り組みました。

#### ①ルール遵守活動

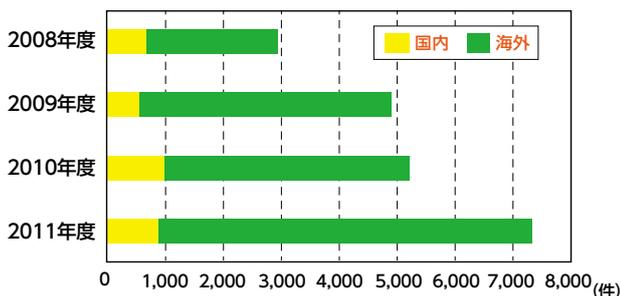
安全意識を根付かせるため、朝礼時に安全憲章・安全方針の唱和および安全注意の確認を行い、終礼時にはその日のヒヤリハット提案、問題点や反省点の指摘を行いました。

#### ②ヒヤリハット提案活動

災害や事故には至らなかったものの、日常の仕事の中でヒヤリとしたり、ハットしたりしたことを提案してもらい、その提案に対して安全対策を行いました。

提案件数、対策率には目標を設定し、無災害に対して「一人ひとりの自覚と責任」の認識を深めるため、半期ごとにヒヤリハット提案の多い者を表彰する制度を導入しています。

ヒヤリハット提案件数



#### ③安全パトロール活動

定期的に安全衛生委員が職場の見回りを行い、職場での不安全作業や不安全箇所を見つけ出し、それらに対する安全対策を行いました。

#### ④グループ各社への横展開点検

グループ生産会社・事業所から報告されたヒヤリハット提案や安全パトロール指摘事項の中から全社に共通する事項、特に危険と思われる事項を抽出し、類似の事項がないか横展開点検を行いました。

#### ⑤安全に関するリスクアセスメント

生産現場および安全リスクのある部門において、全てのリスクを洗い出し、その重篤度や発生の可能性から対策の優先度を見積もり、優先度の高いリスクから安全対策を実施する活動を行いました。

#### ⑥社員の健康

バルカーグループ全社員に年1回の定期健康診断受診率(100%)と喫煙率低減活動を実施しました。2012年度も「安全は全てに優先する」の行動指針に基づき、これらの活動の継続実施を計画しています。

### メンタルヘルスケア

近年、鬱病に代表されるメンタル疾患に対する取り組みが社会一般の大きな課題となっています。バルカーグループでは、メンタルヘルスに関する理解を深め、潤いのある職場作りをめざして数多くの取り組みを行っています。

具体的には、メンタルヘルスの相談窓口が記載されているカードの社員への配布、ストレスマネジメント検査が行える専門サイトの開設などがあります。

**主な  
取り組み**

- ①産業医による相談窓口
- ②専門家による外部相談窓口  
(電話、メール、対面カウンセリング)
- ③社内スタッフによる相談窓口
- ④ストレス調査の実施
- ⑤メンタルヘルスに関する研修の実施



心の健康診断ROOM

# バルカーグループの社会貢献活動

バルカーグループは、社会を構成する一員としての責任を果たすべく、「THE VALQUA WAY」の実践活動を通じ、グローバルな視点で地域に根ざした社会的責任を果たす活動を自主的、かつ積極的に推進しています。より豊かな地域社会を築くため、世界中の人々と感動を分かち合うために、私たちは何ができるかを私たちを取り巻くすべての人々と共に考え、自ら進んで行動していくことを推奨しています。

## バルカーの社会貢献活動

毎年秋の休日を「バルカー感謝の日」と定め、世界中のグループ会社の各事業所・営業拠点・工場で、周辺地域の清掃や孤児院訪問など、地域貢献のボランティア活動を続けています。5年目を迎えた2011年度は、全世界33ヶ所で活動を行いました。



清掃活動 (大崎事業所)

清掃活動  
(バルカーベトナム)



孤児院訪問 (タイバルカー)

## スポーツ振興支援 (サイクルサッカー)

自転車を操ってサッカーの技術やフィギュアの表現力を競い合う室内競技「サイクルサッカー」および「サイクルフィギュア」のメインスポンサーとして、「バルカーカップ室内自転車競技選手権大会」



バルカーカップ  
室内自転車競技選手権大会 (日本)

サイクルサッカー紹介活動 (中国)



を2004年から主催し、スポーツ振興を通じて、プレーヤーの健全な成長を支援しています。

また、2011年10月に上海対外貿易学院体育館で開催した「バルカー体育フェスティバル」において、中国に初めてサイクルサッカーを紹介し、地元テレビ局で放映されるなど広く話題を集めました。

## 被災者・被災地への復興支援

バルカーグループでは、大地震などの災害被害に遭われた皆様の支援や、被災地の復興に役立てていただくための寄付を実施しています。

2008年	四川大地震	2009年	台湾大水害
2010年	青海大地震	2011年	東日本大地震

## 2011エコキャップ回収活動、古切手回収活動

### 【エコキャップ回収活動】

ペットボトルのキャップを分別回収し、NPO法人エコキャップ推進協会に寄付することで世界の子供たちにポリワクチンを贈るという活動を行っています。環境負荷低減と社会貢献の2つのメリットがあります。キャップ800個(2kg)で子供1人のポリワクチン購入に充てられます。

2011年7月から活動を開始し、現在までに10,800個(27kg)のキャップを回収、2012年8月にエコキャップ推進協会に寄付しました。



### 【古切手回収活動】

国内グループ会社全事業所(24拠点)において、古切手を集めて、福祉団体「国際協力NGOジョイセフ」および「誕生日ありがとう運動本部」に寄付する活動を行っています。

福祉団体は古切手を金券ショップ・外国観光土産店・バザー等で販売・換金して、「東日本大震災被災者女性の命と健康を守るための活動」および「知的ハンディーキャップ問題の社会啓発資金」に役立てています。



# バルカーグループのCSR

バルカーの企業理念「THE VALQUA WAY」は、「基本理念」・「経営理念」・「行動指針10項」で構成されています。社名の由来であり基本理念でもある「Value & Quality」、それをさらに社員に理解し実践しやすくした4つの経営理念、そして「行動指針10項」で構成された不滅の経営理念が「THE VALQUA WAY」であり、この深い理解と実践こそが、当社グループのCSRの基盤となっています。

また、創業80年を迎えた2007年をCSR元年と位置づけ、「THE VALQUA WAY」を基盤に当社グループ独自のCSRコンセプトを打ち出し、より実践的な活動を行っています。



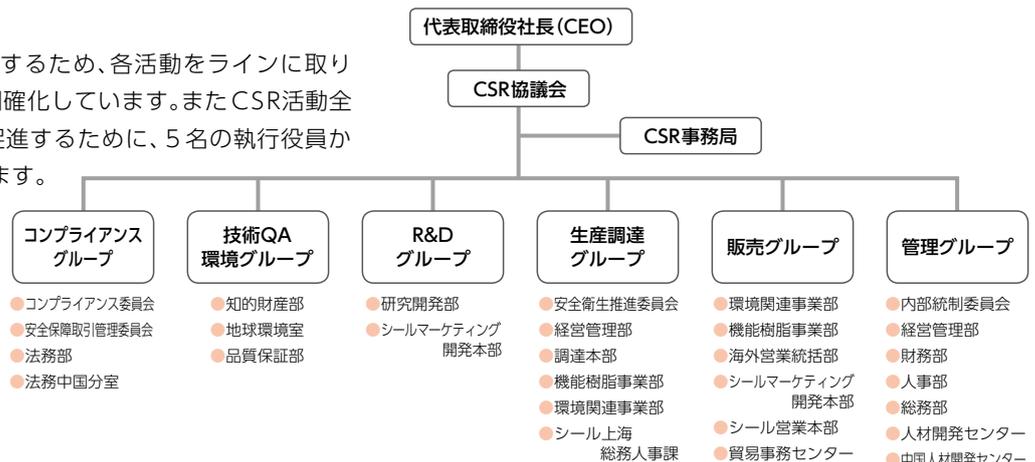
## バルカーグループのCSRコンセプト

バルカー独自の社会的貢献を意識した実践的な取り組みを実現すべく、3つのコンセプトに重点を置いて活動を推進しています。



## CSR活動推進体制

積極的かつ確実な実行を担保するため、各活動をラインに取り込み、推進責任についても併せ明確化しています。またCSR活動全体の整合性を確保し、横展開を促進するために、5名の執行役員から成る「CSR協議会」を設けています。



# バルカーグループのCSRマネジメント体制

## ◆コーポレートガバナンス

バルカーグループは、経営全般の効率性の向上、意思決定や執行における適法性・妥当性の確保、これらを監視・是正するシステムの強化等、コーポレートガバナンス体制の整備強化に努め、公正かつ透明性のある企業活動を実現し、社会的責任を全うすることを経営の重要課題として位置づけています。

### 取締役会

バルカーグループは、執行役員制度を導入し、取締役会と執行役員の役割を分離したグループ経営体制を確立しています。取締役会はグループ全体の意思決定および監督機関と位置付け、取締役会が決定した経営方針・戦略に従い執行役員が業務遂行の責任を負っています。なお、現取締役会は、取締役4名(うち社外取締役1名)によって構成されています。

### 監査役会

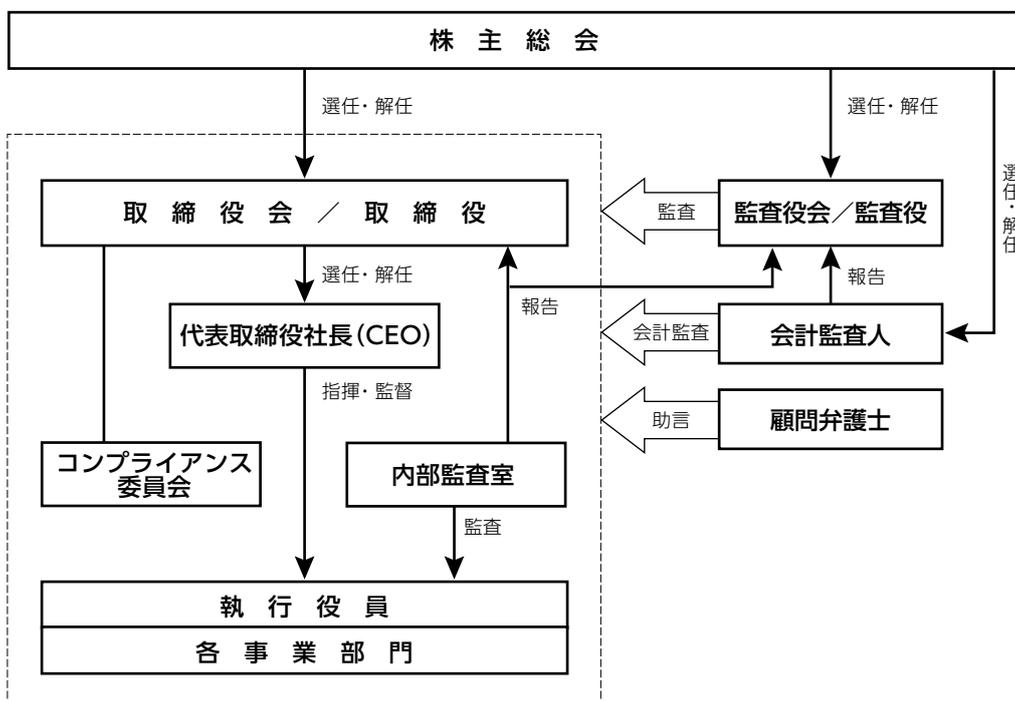
監査役会は、取締役会、常務会、その他重要な会議に出席する他、重要な決裁書類の閲覧等により、取締役および執行役員の業務執行につき監査を行い、経営に対する監視・監督機能を果たし

ています。また、監査役は、会計監査人および内部監査室と積極的に情報交換を行っており、それぞれの監査機能の実行性を高めています。なお、現監査役会は、常勤監査役1名、非常勤監査役3名(うち社外監査役2名)の4名で構成されています。

### 内部監査

グループの事業活動全般に関して内部監査を実施するため、取締役会直轄の業務執行部門から独立した内部監査室を設置しています。内部監査室は年間監査計画に基づき、内部統制、コンプライアンス、リスクマネジメント等の幅広い観点から監査を実施し、評価、提言を行っています。

<コーポレートガバナンス体制図>



## ◆内部統制

透明性の高い業務プロセス、適切なリスク管理体制を構築することによって、内部統制システムの整備、推進に努めています。

会社法等に基づく「内部統制システムに関する基本的な考え方」を取締役会で決議し、この内容については外部環境、内部環境の変化に応じて適宜見直しを行っています。

また、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制報告制度への対応として、内部統制の体制構築、社内規程や業務プロ

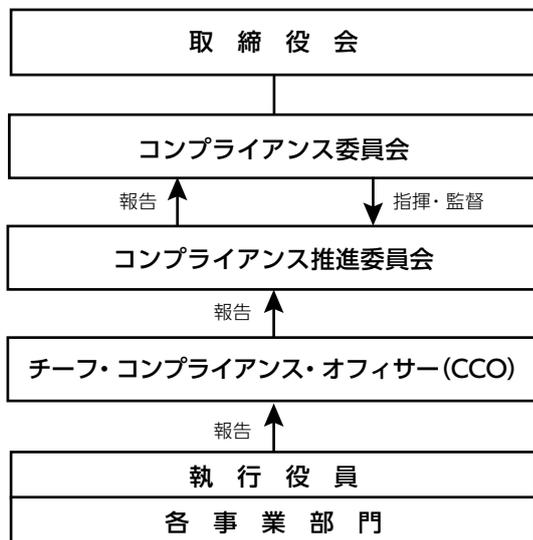
セスの整備、評価、改善を行っています。2011年度においては、財務報告は有効である旨を記載した内部統制報告書を監査法人による適正意見を得たうえで開示いたしました。引き続き財務報告の信頼性を確保するための取り組みを継続します。

## ◆コンプライアンス

バルカーグループは、法令、企業倫理等の社会規範と調和しながら、適正かつ健全な企業活動を行っていくことが、最も基本的であり、かつ重要な事項であると考えています。基本理念である「THE VALQUA WAY」に基づく行動指針として「コンプライアンス遵守と誠実な行動」を定め、全グループ社員が常にこれに従って行動することを求めています。

### コンプライアンス体制

取締役を構成メンバーとするコンプライアンス委員会、執行役員を構成メンバーとするコンプライアンス推進委員会を設置し、2007年にコンプライアンス推進の最高責任者として任命された「チーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)」を中心にグループコンプライアンス体制の整備および向上に取り組んでいます。



### 報告・相談・通報ルート

社員が法令、社内規則違反等を報告し、相談し、通報できる仕組みとして、社外の弁護士に直接通報・相談できる通報制度と、外部委託機関が運営する「企業倫理ホットライン」(日本語、英語、中国語対応)を設けています。さらに、社員が自由闊達に建設的な意見を述べあえ風通しのよい風土づくりを目指して、バルカーグループ全てのオフィスに「意見箱」を設置しています。また、2009年9月には、経営トップ(CEO)と直接電子メールで

コミュニケーションできるツールとして「CEOダイレクトライン」を設置するなど、複数の報告・相談・通報ルートを設けています。これらの制度については、通常の指揮命令系統から独立して運営されており、情報が秘匿され、また報告・相談・通報したことによって社員に不利益が課せられることのないよう運用されています。

### コンプライアンスマニュアル

全グループ社員のコンプライアンス意識向上を図るため、コンプライアンスマニュアルを作成し、社内イントラネットに掲載しています。このマニュアルは、英語、中国語、韓国語、タイ語、ベトナム語に翻訳され、各国の社員がこれを共有し、日々のコンプライアンス意識の醸成に役立っています。

### 社員教育

法務部および外部講師によるコンプライアンスセミナーを、新人から管理職まで階層別に毎年実施しています。(2011年度受講者:国内外のグループ社員743名)また各職場にコンプライアンス推進担当者を置いており、年間計画に従って職場単位での自主的なコンプライアンス推進活動に取り組んでいます。



## ◆リスクマネジメント

事業活動を遂行するうえで生じるリスクを的確に把握し、リスクの発生を低下させるとともに、発生した場合でもその損失を最小限に止め、事業の継続性・安定性を図るリスク管理体制を構築しています。

### 業務リスク管理体制

「危機管理規程」に基づき、自然災害等グループに重大な影響が及ぶ事態が発生した際に、被害を可能な限り軽減し、早期に復旧するための基本方針および体制を定めています。

### 中国リスク管理委員会

中国事業におけるリスクに特化した管理体制を構築するため、「中国リスク管理委員会」を設け、中国固有の事業リスクを評価し、分析を行い、重要なリスクについては必要な対策を施す等、リスク低減に努めています。

## 会社概要

### 日本バルカー工業株式会社

本 社 : 〒141-6024  
 東京都品川区大崎二丁目1番1号 ThinkPark Tower 24階  
 創 業 : 昭和2年1月21日  
 設 立 : 昭和7年4月8日  
 資 本 金 : 13,957百万円  
 上場証券取引所 : 東京証券取引所市場第一部  
 従 業 員 数 : 459名(グループでは1,790名)  
 事 業 内 容 : 産業機器、化学、機械、エネルギー、通信機器、半導体、自動車、  
 宇宙・航空産業など、あらゆる産業向けにファイバー、ふっ素樹脂、  
 高機能ゴム等各種素材製品を設計、製造、加工および販売



本社(東京/シンクパークタワー)

### 国内ネットワーク

#### ●本社(大崎事業所)

〒141-6024 東京都品川区大崎2-1-1 ThinkPark Tower 24F  
 TEL(03) 5434-7370 FAX(03) 5436-0560

#### ●事業所

**大阪事業所**  
 〒550-0002 大阪市西区江戸堀1-25-15 バルカー大阪ビル  
 TEL(06) 6443-5221 FAX(06) 6448-1019  
**奈良事業所**  
 〒637-0014 奈良県五條市住川町 テクノパーク・なら工業団地5-2  
 TEL(07472) 6-3330 FAX(07472) 6-3340

#### ●製造・研究開発・人材開発・営業拠点

M・R・Tセンター  
 〒194-0215 東京都町田市小山ヶ丘2-2-2  
 TEL(042) 798-6770 FAX(042) 798-1040

#### ●営業所

札幌営業所 仙台営業所 日立営業所 京浜営業所  
 豊田営業所 名古屋営業所 岡山営業所 中国営業所  
 周南営業所 松山営業所 北九州営業所 長崎営業所

#### ●駐在所

四日市/宇部/大分/熊本

#### ○販売拠点

株式会社バルカーエスイーエス(千葉/茨城)  
 株式会社バルカーテクノ(東京/大阪/広島)  
 バルカー・ガーロック・ジャパン株式会社(東京)  
 バルメイ株式会社(東京)

#### ■販売・製造拠点

株式会社バルカー シール ソリューションズ(奈良)  
 株式会社バルカーエラストマー(福島)  
 バルカーセイキ株式会社(愛知)  
 九州バルカー株式会社(福岡)  
 バルカー・イダテクノロジー株式会社(大阪(豊中、八尾)/千葉)

#### ■販売・製造拠点

株式会社バルカー・エフエフティ(東京/長崎/神奈川)

#### ■研究開発拠点

日本バルカー工業株式会社(東京/奈良/愛知)



### 海外ネットワーク

#### ●中国(上海)

・SHANGHAI VALQUA FLUOROCARBON PRODUCTS CO.,LTD.  
 ・VALQUA SEAL PRODUCTS (SHANGHAI) CO.,LTD.  
 ・VALQUA(SHANGHAI)TRADING CO.,LTD.

#### ■研究開発・人材開発拠点

・VALQUA CHINA RESEARCH INSTITUTE  
 CHINA SEAL INSTITUTE  
 CHINA MEMBRANE INSTITUTE  
 ・CHINA HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CENTER

#### ●韓国

・VALQUA KOREA CO.,LTD.  
 HEAD OFFICE  
 ULSAN OFFICE

#### ●アメリカ

・VALQUA AMERICA,INC.

#### ●台湾

・TAIWAN VALQUA INDUSTRIES,LTD.  
 ・TAIWAN VALQUA ENGINEERING INTERNATIONAL,LTD.  
 HEAD OFFICE  
 HSINCHU OFFICE  
 KAOHSIUNG OFFICE

#### ●タイ

・VALQUA INDUSTRIES (THAILAND),LTD.  
 HEAD OFFICE  
 BANGNA SALES OFFICE

#### ●シンガポール

・VALQUA INDUSTRIES (THAILAND),LTD. SINGAPORE BRANCH

#### ●ベトナム

・VALQUA VIETNAM CO., LTD.



# CONTENTS

トップメッセージ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

## モノづくり

バルカーのモノづくりを支える人材育成・・・・・・・・・・・・・・・・ 4  
「バルカー人として情熱を持ち 次のステージに挑戦」

バルカーの製品と社会とのかかわり・・・・・・・・・・・・・・・・ 6  
～こんなところにバルカーの製品が使われています～

顧客の求めるモノづくりへ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8  
～製品が実際に使用される現場を体験し、真の理解から新たな価値の創出へ～

## 人材育成

人材育成と「THE VALQUA WAY」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

バルカーを支える人材育成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12  
「あたり前のことを並外れた情熱と熱意を持ってやり続ける」

## 各種取り組み

バルカーグループの環境保全への取り組み・・・・・・・・・・・・ 14

バルカーグループの安全・品質への取り組み・・・・・・・・・・・・ 16

バルカーグループの社会貢献活動・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

バルカーグループのCSR・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19

バルカーグループのCSRマネジメント体制・・・・・・・・・・・・・・ 20

会社概要・ネットワーク・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22

### TOPICS 韓国工場設立

韓国の半導体メーカーが世界市場において飛躍する中、韓国ユーザーの要望に即応できるサプライチェーンの構築を目的に、半導体関連事業における第二の生産拠点として、バルカー 코리아・ピオンテック工場を 2012年 7月に設立しました。韓国ユーザーの国際競争力の向上に貢献すると共に、バルカーグループの半導体関連事業の世界進出を加速する拠点と位置づけています。



工場名・・・・・・・・バルカー 코리아・ピオンテック工場  
所在地・・・・・・・・京畿道平澤市オソン産業団地(ソウルから約60km)  
敷地面積・・・・・・・・約6,000㎡  
生産品目・・・・・・・・半導体製造装置用高機能エラストマー製品  
販売先・・・・・・・・当面は韓国ユーザーに対する製品供給となりますが、2013年度からは、韓国外へもグローバルに製品を供給していきます。

- 対象期間 2011年4月～2012年3月(報告の一部に2012年4月以降の活動と取り組み内容も含まれます)
- 対象範囲 日本バルカー工業株式会社およびグループ会社
- 発行情報 発行日2012年10月

# Value & Quality

## VALQUA GROUP CSR REPORT 2012

---

 **日本バルカー工業株式会社**

〒141-6024 東京都品川区大崎二丁目1番1号 ThinkPark Tower24階  
URL <http://www.valqua.co.jp>

お問い合わせ先：SR室 TEL03-5434-7372 FAX 03-5436-0560

