

 CROSS COMPANY CSR REPORT 2013



代表取締役社長 石川 康晴

経済成長と社会貢献の両立を目指して、 これからも決断し、行動していく

社会問題は 私たちの経営課題に直結している

日本には創業100年を超える会社が2万社以上あるといわれますが、私たちクロスカンパニーは創業から20年足らずのまだ若い会社です。1994年に岡山市の小さなオフィスでビジネスを始めた当時は、社員は1名、月商は332万円であったと記憶しています。それがわずか20年の間に、社員数は2,000名を超え、国内外500以上の店舗を基点に、たくさんのお客様に服をお届けする会社へと成長しました。サプライヤー企業も現在では国内外約500社にのぼり、クロスカンパニーのステークホルダーは急速に増え続けています。

そして、その過程で私が痛感してきたのは、会社経営がさまざまな社会問題と密接に関わっているということです。私たちの考え方や行動によって、社会にある問題をよい方向に向けることもできるし、逆に悪化させてしまう可能性もあるからです。

クロスカンパニーは、社会問題が経営課題に直結していることを強く認識し、会社が社会に対して持つ役割と責任を果たしていくために、さまざまな課題に取り組み、決断し、行動を始めています。

アパレル業界を 女性が最も活躍できる業界にしたい

例えば、男女格差の問題。日本はキャリアや年収の男女格差が大きく、G20の中でも19位と評されています。また、私たちのアパレル業界は、その多くが女性の消費によって市場が成り立っているにもかかわらず、女性管理職の比率はほかの製造業と変わらず、4%未満に留まっています。

クロスカンパニーのお客様の多くは女性が占めています。

それなら、会社も同様に女性の力がもっと活かされるべきだと考え、積極的に登用を行ってきました。また、社員が家事や育児と仕事を両立できるよう、さまざまな支援制度を設けました。その結果2013年1月末現在、クロスカンパニーの管理職における女性の比率は43.63%となっています。

そして、日本企業で初めて、4時間の短時間正社員制度を導入しました。これは、育児や介護など家庭の事情でフルタイムの仕事を諦めている人などを対象に、4時間勤務を前提に正社員として採用する制度で、2013年1月末現在、4時間の短時間正社員の数は30名です。

既存の法令など非常に高いハードルがありましたが、関係省庁への働きかけや、多くの方々の協力により実現することができたうえに、多様性のある貴重な女性人材の活用が可能になり、事業にも大きく貢献しています。

さらに、2012年6月には国連の「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」にレディスアパレル企業として初めて署名し、2013年3月、国連リーダーシップアワードにノミネートされました。私たちの行動によって、アパレル業界全体を刺激し、女性が最も活躍できる業界にしていきたいと考えています。

また、WEPs署名にあたり、自らの活動を見直したところ、原則5のサプライチェーンの管理・把握についての課題に気づきました。急速に増えたサプライヤー企業の状況把握が追いついていなかったのです。2013年度は、労働環境や児童労働、環境保全などの問題について、サプライヤーアセスメントを開始する予定です。

岡山県を起点に、 世界に広げていく地域貢献

もう一つ、地域社会が抱える過疎や次世代産業育成の問

題は、かねてから本格的に取り組んできた課題です。クロスカンパニーは岡山県の活性化と、若いアーティストや起業家、事業主を支援する目的で創設された「オカヤマアワード」の協賛、支援を行っています。また、その第1回の行政・自治体部門を受賞した県山間部の小さな村を舞台に、2012年11月から「新庄村アートヴィレッジプロジェクト」を立ち上げました。村全体をアートで満たし、産業と観光を根づかせていく計画で、村の復活モデルとなることを目指し、長期的に支援していきます。

また、今後の事業展開を考えるうえで、非常に重要な地域が中国です。上海に直営一号店を開店し、その後も10店舗を無事にオープンしました。反日感情のビジネスへの影響を懸念する声が聞かれる中、クロスカンパニーはビジネスのもう一つの足場を中国に据えることを決意し、2013年度は40店舗の出店を計画しています。そして、中国でビジネスを行うということは、中国の抱える問題と向きあうことでもあります。例えば、世界第2位の経済大国である中国は、世界第1位の環境汚染大国でもあるのです。このような状況を認識し、クロスカンパニーは2009年から中国・内モンゴル自治区ホルチン砂漠の緑化活動one treeプロジェクトを展開しています。急速な砂漠化により、大量の黄砂が飛散し、中国、そして日本に汚染を広げています。この活動は砂漠化抑制を狙ったもので、これまでに40ヘクタールの土地に植樹を行いました。

コーポレートスローガン

服をめぐる冒険。

ある日、
クロスカンパニーは考えた。
自分たちは服という仕事を通して
人々に何ができるだろう？
世界をどう変えられるだろう？
それは、
服をめぐるすべてのモノやコトを、
自分たちの目で見つめ直し、
決断し行動する冒険のはじまり。
新しい視野と、
こまやかな精神をもって。

このほかにも中国には、貧困、教育格差などさまざまな社会問題があり、進出の過程で私たちは数多くの問題に直面するでしょう。これらの地域の問題に取り組むことは、すなわち地球の問題の解決につながります。クロスカンパニーは自らの肌で感じとった問題にはまず立ち向かうという姿勢で、社会貢献にも取り組んでいきたいと思えます。

業績、社会貢献ともに アジアNo.1を目指す

私は、クロスカンパニーをアジアNo.1のアパレル企業に成長させることを目指しています。そして、その目標に到達した時に、社会貢献においてもアジアNo.1と評される会社でありたいと考えています。創業当時から持っていた「経済成長と社会貢献の両立」を理念に、服を通じて私たちが得た力を社会に還元し、さまざまな社会問題の解決や改善に尽力していきます。そしてこの二つの目標は、私たちの力だけで達成できるものではありません。お客様、パートナー企業、サプライヤー企業、私たちが囲むたくさんの皆様とともに向かってこそ実現が可能です。クロスカンパニーと一緒に、もっと心地よい未来へ、一緒に進んでいきましょう。

このスローガンには、常識にとらわれることなく、チャレンジし成長しようとするクロスカンパニーの想いが、凝縮されています。社長をはじめ、すべての社員がスローガンを共有しています。さらに、広く社会の皆様にもこのスローガンとそこに込めた想いを伝えるため、新聞広告や店舗広告などを幅広く展開しています。

女性のエンパワーメント原則 (WEPs) へ署名

クロスカンパニーは2012年6月、ジェンダー平等と女性のエンパワーメント^{※1}を目指す国連機関UN Womenが提唱する「女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles = WEPs)」に署名しました。WEPsは、女性のエンパワーメントに自主的に取り組む企業の行動原則で、署名した企業は、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境を整備することへの強い意志を、国内外に示すことができます。世界で約450社が署名していますが、日本のレディスアパレル企業としてはクロスカンパニーが初めての署名となります。

7つの原則を実現するため、社内の改革はもとより社外に対しても積極的に働きかけ、女性が多い「流通小売業界」「アパレル業界」がダイバーシティに最も明るい業界となることを目指します。

<p>原則 1 トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進</p>	<p>ダイバーシティやジェンダーの平等はトップのコミットメントなしでは実現できないという代表取締役社長石川康晴の考えのもと、2011年に女性管理職の登用を進めるための「女性人事委員会」を設置。2011年に32.6%だった女性管理職の比率は、2012年には約12%増加し44%となった。</p>
<p>原則 2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃</p>	<p>子育て中の女性社員から意見を聞き、そのニーズをもとに仕事と子育てが両立できる支援制度を設計。2006年に産前産後休暇、育児休暇、育児のための短時間勤務などの制度（賃金は労働時間に基づき算出、各種手当、賞与の基準はフルタイム正社員と同じ）を整備し、2008年4月から子どもが10歳までの女性社員のための育児支援策「キッズプラン10」を開始した。さらに2012年からはショップスタッフ向けに家族や友人と過ごす時間を増やせる「大切な人休暇」制度を導入。</p>
<p>原則 3 健康、安全、暴力の撤廃</p>	<p>セクハラやパワハラを禁止し、社内に「セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの相談窓口」を設置。人事部と法務部で対応している。メンタルヘルスの相談窓口も設置しており、心理的不調、身体的不調、行動的不調に対し、産業医、臨床心理士、メンタルヘルス担当が連携をとりながらサポートを行っている。</p>
<p>原則 4 教育と研修</p>	<p>マニュアルを徹底して浸透させる新人研修の後、あえてマニュアルを外れたお客様目線での接客について研修を組み、クロスカンパニーの接客の基本である「フレンドリー接客^{※2}」の基礎を身につけるとともに、自分の能力を活かした接客術を自ら開発するよう導いている。</p>
<p>原則 5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動</p>	<p>内閣府の男女共同参画推進連携会議の有識者メンバーとして各社に声をかけ、2012年はディベロッパーである大手デパート2社のCEOから活動への賛同を得た。今後はさらに、東京都では取引先や同業者に、岡山県では銀行、新聞、重化学工業各社に働きかけていきたいと考えている。</p>
<p>原則 6 地域におけるリーダーシップと参画</p>	<p>クロスカンパニーは岡山県で創業したことから、会社として大きく発展しても岡山県の地域性にこだわり、岡山駅前を中心とした清掃活動を行っている。地域の女性企業家や女性社長を対象とした講演会を積極的に行い、地域の女性エンパワーメント確立の支援を推進している。</p>
<p>原則 7 透明性、成果の測定、報告</p>	<p>CSRレポートにWEPsに関する活動内容を掲載。</p>

※1 女性のエンパワーメント:女性が個人としても社会集団としても意思決定過程に参画し、自立的な力をつけて発揮すること。

※2 フレンドリー接客:接客においてはマナーや礼儀、商品知識も大切だが、一番大切なのはお客様のニーズを聞き出すことであるとの考えのもと、お客様一人ひとりにあわせてマニュアルにとられないサービスを行う「友達のように話しやすく、何でも聞きやすい雰囲気」の接客サービス。

部門横断プロジェクトで企業文化を創造していく

職場にもお客様にも女性が多い私たちにとって、女性のエンパワーメントの確立は非常に重要です。そこで、広報、CSR推進室、各事業部、店舗管理、総務・人事系などさまざまな部署のメンバーで構成する部門横断プロジェクト「女性エンパワーメントプロジェクト」を、2013年2月に発足しました。このプロジェクトを通して、女性のエンパワーメントの強化施策の立案やマネジメント層への提言、男性社員を含めた現場の意識改革などを行っていきます。具体的な目標としては、女性管理職の比率を50%とすること、女性が取締役に就任することを掲げています。現場からマネジメント層まで一体となって女性が活躍できる企業文化を創造し、女性のエンパワーメントのリーディングカンパニーとなることを目指します。



執行役員
コミュニケーション統括本部長
兼 女性エンパワーメントプロジェクトリーダー

安信 千賢

The Adventure Story

冒険にはいつも、 人というキーワードがついてくる

「服をめぐる冒険。」というコーポレートスローガンには、

「服というオールを漕いで、服をめぐるすべてのモノやコトを見つめ直し、決断し行動する」という
クロスカンパニーの決意が込められています。

服をめぐるすべてのモノやコト、とはすなわち、クロスカンパニーを取り巻く社会すべて。

服を買ってくださるお客様はもちろん、服をつくり販売する社員やそれに関わる取引先の皆様、

さらに服をつくり販売する地域に暮らす人々やその地域の未来を担う将来世代まで、

クロスカンパニーはさまざまなステークホルダー（利害関係者）と関わり、影響しあいながら、存在しています。

関わり、影響しあうということは、「してはいけないこと」と「すべきこと」があるということ、

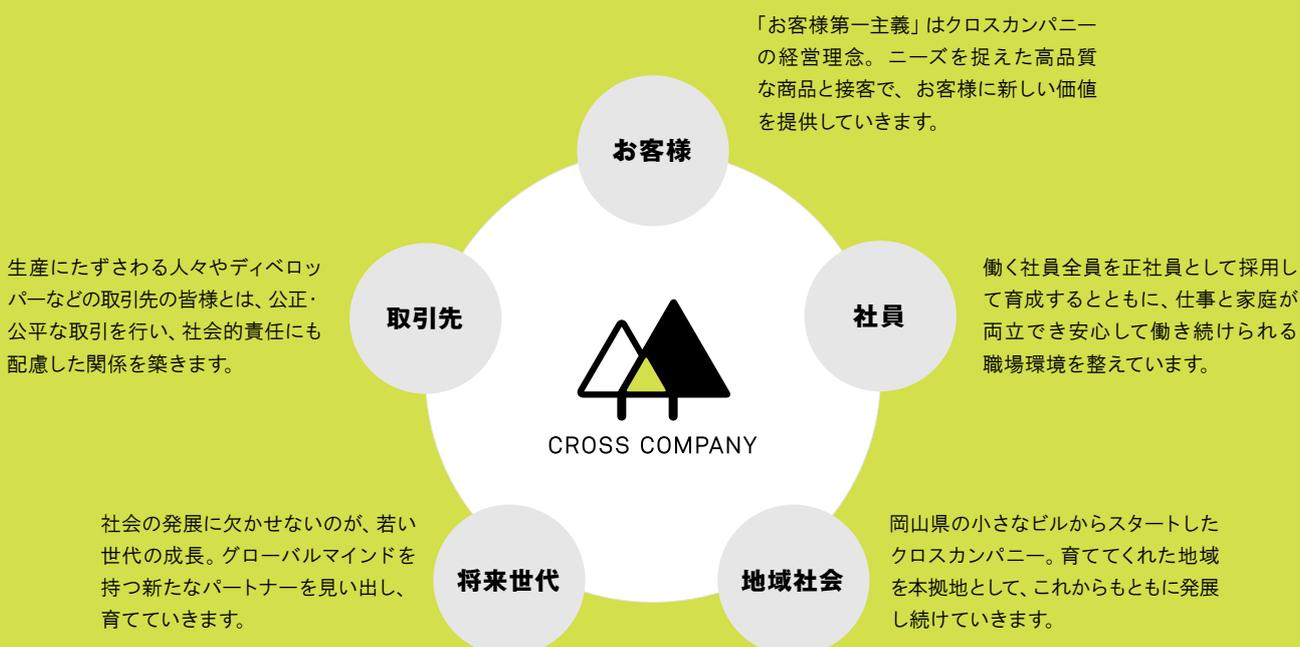
社会に対する責任があり、利害が発生する相手がいるということです。

それらを踏まえて、クロスカンパニーが取り組む企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility：CSR）から、

「人材」「地域社会・将来世代」「環境」の3つのテーマを取り上げました。

クロスカンパニーが最も大切にしている“人”に焦点をあてたストーリーを通して、CSRへの取り組みをご報告します。

クロスカンパニーとステークホルダー



Contents

P.8

The Adventure Story 1 人材

「最大の財産は人。だから全員正社員」
常識を覆すクロスカンパニーだからできたこと



P.16

The Adventure Story 2 地域社会・将来世代

がんばっている人と地元・岡山を応援して
みんなが元気な未来をつくる



P.20

The Adventure Story 3 環境

地球のために、私たちがやるべきこと
one tree プロジェクトから見てきたもの



P.26

Another Story 東日本大震災被災地支援

南三陸町の女性たちとともに
ミシンで目指す復興

P.28

Basic Information

生産管理
CS に関する取り組み
コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
会社概要

「最大の財産は人。だから全員正社員」 常識を覆すクロスカンパニーだからできたこと

クロスカンパニーの成長を支えているのは、さまざまなブランドを知り尽くした社員たち。

その深い商品知識と高い接客力こそ、会社やブランドの成長の原動力であり、

アジアから世界を牽引していく会社へステップアップするための最大の武器となります。

そんな社員を育て長く活躍してもらいたい、そして彼らの優れた接客でお客様に喜んでいただきたいと、クロスカンパニーは考えました。

この考えを実現するために、クロスカンパニーでは本部スタッフもショップスタッフも全員が正社員。

さらに、社員の希望と時流にあわせた働き方ができる制度や、着実にスキルアップしていける研修を創り出しています。

Staff Interview 1

結婚、出産で環境が変わっても働き続けられる職場

earth music&ecology super premium store

HEP FIVE店

山口 真紀

流行とカジュアル感を取り入れたハイカジュアルブランド earth music&ecologyで働きながら結婚と出産を経験して、今は2歳の息子を育てています。

私が入社した8年前は、まだ今のような女性支援制度はありませんでしたが、女性の終身雇用を目指すという方針が打ち出され、そのための制度がどんどん整っていくのを、働きながら見ていました。

実際に制度を利用したのは結婚した時。6時間の短時間勤務制度を利用しました。産休に入るまで6時間勤務を続けましたが、産休・育休があけてからは4時間勤務で働いています。復帰前はまた6時間勤務にしようと考えていましたが、人事部とも相談して4時間勤務にしました。実際に働き始めてみると毎日がバタバタと忙しくて、4時間という融通のきく時間数にしておいてよかったと思っています。

産休に入る前は店舗責任者を務めていたので、自分の仕事

にやりがいはもちろん責任も感じており、簡単に退職はできないと思いました。子育てをしながら働き続けられるのは時間の優遇もありますが、正社員としての責任を感じているので、たいへんでもがんばれるということもあります。また、復帰後も自分のスキルを活かせる店舗で働けるというのも、安心して復帰できたポイントでした。

復帰後は、接客の幅が広がったと感じています。例えば、妊娠中は服があわせにくくうまくコーディネートができないと仰るお客様に、自分の経験を活かしてアドバイスをしたり。お客様には妊娠中の方もいればお子様連れの方もいるので、そういったお客様の気持ちに寄り添った接客ができるようになりました。

今はまだ、あまり先のことまで考えられませんが、ずっと働き続けたいですね。子どもがもう少し大きくなったら6時間勤務にして、いずれはフルタイムに戻りたいと考えています。



女性の終身雇用支援制度

クロスカンパニーの社員は、約9割が女性です。女性は結婚、出産、育児、あるいは介護などの理由で退職せざるを得ない状況になることも多々あります。しかし、それではせっかく育んだ仕事への愛着や身につけたスキルが十分に活かされず、クロスカンパニーにとっても社員自身にとっても不利益となります。

そこで、女性が結婚後も仕事と家庭を両立させ、仕事を辞めることなく安心して働き続けられる環境をつくるため、さまざまな支援制度を整備してきました。

実際に女性社員たちの意見を聞きながらつくってきた制度には、法定基準を上回る内容のものも多数あります。

既婚者に向けた特別制度

既婚者が家族とのコミュニケーションを大切にできるよう、日曜日や大型連休期間に休暇を取得できる制度を実施しています。週末や連休がビジネスチャンスであるアパレル業界ではきわめて異例の仕組みですが、徹底したサポートにより、多数のショップスタッフが仕事と家庭の両立を図るため、制度を利用しています。

※女性の終身雇用支援制度・既婚者に向けた特別制度についての詳細は、P.15をご参照ください。



Staff Interview 2

子育てをしながら、一生続けたいと思える仕事に出会えました

Green Parks fuuwa
イオンモール名取店
岡崎 梨沙

クロスカンパニーで働こうと思ったきっかけは、今働いているレディースカジュアルとキッズをセレクトしたショップ、Green Parks fuuwaに客として来店したことです。とても元気のある店舗で印象がよく、店内に短時間正社員の募集告知があるのを見て、ここで働きたいと思いました。4時間勤務でも正社員というところがとても魅力的だったので、改めてクロスカンパニーのことを調べて、応募しました。

1年間働いて感じるのは、販売接客という仕事の難しさです。入社する前も人と接する仕事をしていましたが、商品売るということは人と接するだけではない難しさがあります。悔しくて泣いてしまうこともありました。息子が生まれてから泣いたことなどなかったので、自分でもびっくり。そして、「ああ、自分はこんなに真剣に働いているんだな」と改めて感じました。これだけ真剣になれるのは、正社員として一生続けられる仕事と考えて働いているからだと思います。

土曜日の勤務後に夫と息子が迎えにきてくれることがあるのですが、私が働く姿を見たせいか、息子は最近、自分もお店で働きたいといいます。私の目標は60歳まで働くことなので、いつか私と息子と一緒にクロスカンパニーで働けたら素敵だな、なんて夢を見えています。

短時間正社員

フルタイムで働く社員が利用する短時間勤務制度に加えて、2011年8月より、中途採用者を対象に4時間もしくは6時間の短時間勤務を前提とした正社員の採用を始めました。特に主婦層の正社員としての雇用機会増加と、女性のワーク・ライフ・バランスへの貢献を目指しています。

2013年1月までに、122名を採用しました。

※短時間正社員についての詳細は、P.15をご参照ください。



Staff Interview 3

まったく違う仕事への挑戦から見えてきた、新たな目標

社長室
CS推進室
鮎川 友美

公募制度でCS推進室の募集を見た時は、チャレンジしてみたいという想いと、まだやりたいことははっきりしていないし早いのでは、という迷いの両方がありました。その時私は店舗責任者でスーパーバイザーを目指していましたが、本部の仕事にも興味がありました。店舗で働く中で、お客様にこちらから働きかけるような仕事をしたい、と思うようになったからです。上司に相談したところ、「やりたいなら早い方がよい」と背中を押されました。

CS推進室は2012年8月にできたばかり。お客様のご要望・ご意見をうかがってその内容に応じた対応をする、お客様とも社内の他部署とも深く関わる業務をしています。上司と私の2名しかいない新設部署なので、業務や仕組みや体制を一からつくっていかねばなりません。店舗での仕事とはまったく違いますが、お客様から寄せられるご意見には店舗にいた経験がなければわからない具体的なものもあるので、店舗勤務の経験はとても役立っています。

公募制度に応募した時は、まったく違う仕事へのチャレンジに不安もありましたが、今は、視点を変えて店舗や会社を見直し、新たな目標を持って嬉しさの方が大きいです。CS推進室の業務を通して、クロスカンパニーをもっとお客様を喜ばせることができる会社に変えていきたいです。

公募(キャリアアクション)制度

販売職から本社・本部総合職への異動希望を社員に向けて広く公募する制度。社員全員が“最適”な職場でいきいきと働くことを目指した制度です。2013年1月までに、13名の社員が公募制度を利用して異動しています。

ほかにも、いきいきと働ける職場環境をつくるため、店舗業務年間25%軽減プロジェクト「クォーターカット」、社員の声を直接会社に届ける「ボイスダイレクト」などの制度を運用しています。

BEST OF CROSS

CSのNo.1企業を目指すためのインナーインセンティブプロモーションとして、接客ロールプレイング*コンテスト「BEST OF CROSS(ベスト オブ クロス)」を2006年から開催しています。「BEST OF CROSS」はコンテストの名称であるとともに、その全国大会で最も優秀な成績を残したショップスタッフに贈られる称号でもあります。

全国大会に出場するには、店舗予選、各地区のブロック決勝大会を勝ち抜く必要があります。全国大会では、クロスカンパニーの社員や社長、役員のほか、ご招待した取引先の方々などを前にステージに上がり、接客ロールプレイングを披露します。

全国大会で優秀な成績を収めたショップスタッフは、クロスカンパニーの中で最も輝いている存在であり、また最もCSスキルが高いともいえます。

全国大会上位入賞者6名は、さらなるホスピタリティを学ぶため、「一流のホテル、一流のお買い物、一流のおもてなし」を体感するヨーロッパでの研修旅行に参加します。



STAR of CROSS

ショップスタッフのさらなる接客力向上を目指すとともに、お客様とのつながりをより深めていきたいとの考えから、投票企画「STAR of CROSS(スター オブ クロス)」を2011年から開催しています。クロスカンパニーの全店舗を対象とし、お客様の投票によって各店舗の接客NO.1が選定されます。

2012年度は、「BEST OF CROSS」の予選としても投票結果を活用しました。

※ロールプレイング：教育方法の一つ。役割演技法ともいう。実際の仕事上の場面を設定し、そこでの役割を演じることで、実務上のポイントを体得する。





Staff Interview 4

基本を見直すことが自信につながる 「BEST OF CROSS」も研修も自信のもと

SEVENDAYS=SUNDAY
オリナス錦糸町店
スーパーバイザー
西塔 亘

入社して最初に店舗に立った頃は、お客様にどう話しかければよいのかもわからず、接客がまったくできていなかったですね。クロスカンパニーに入社したきっかけの一つは、店舗での接客が一番よいと思ったことでしたが、女性への接客の難しさは想像以上でした。そんな状況を乗り越えられたのは、商品知識をしっかりとつけ、さらに先輩たちが何度も接客ロールプレイングにつきあってくれたからです。具体的にどこが駄目で、それをどう変えればよいのか指摘してもらいました。商品に関することは、専門用語でも素材でもわからないことがあればとにかく全部調べます。商品知識があれば、お客様のご要望にあった商品をおすすめできるし、商品の組みあわせを考えるのにも役立ちます。何より、自信を持ってお客様に接することができます。

自信を持つことはとても大切で、新店舗責任者研修でもそれを強く感じました。研修では、店舗業務を一から見直

すことができたので、店舗責任者になる不安が解消されました。

「BEST OF CROSS」で優勝したことも、自信につながっています。この大会のよいところは、たくさんの練習をする機会になっているところです。全国大会に出るまでに積極的にロールプレイングの練習をしてくるので、接客のベーシックを見直すことができます。

現在勤めているSEVENDAYS=SUNDAYは、クロスカンパニーで現在唯一メンズ商品を扱っているブランドです。新しいカップルに向けてオフタイムを大切にするライフスタイルを提案するという、新しい方向性のこのブランドを成功させられるかどうかは、現場で働く自分たちにかかっていると思っています。その期待とプレッシャーを励みに、これからもファンとなってくださるお客様を増やす接客をしていきたいです。



Staff Interview 5

応用力のある人材が育つ、安心して働き続けられる会社に

管理第1ユニット
人事部教育チーム
課長
伊藤 聡子

人事部としてたくさんの社員と接していると、クロスカンパニーには真面目で純粋な社員が多いと感じます。私は店舗に立つ一人ひとりの社員が、お客様のニーズにあわせた、応用力のある柔軟な接客をしてほしいと思っています。

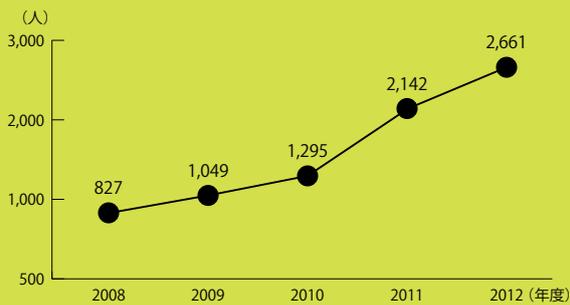
そんな人材を育てるために、私たちはさまざまな研修を実施しています。研修ではスキルアップはもちろん、長く働き続けられる環境を整えることも重視。安心して働き続けることで優秀な社員が育つ、というのがクロスカンパニーの考えだからです。2012年5月から始めた「中途採用社員研修」も、長く働ける環境整備の一環です。アパレル業界は他業界よりも離職率が高く、クロスカンパニーでも改善策を探っていましたが、現場の社員や退職者からのヒアリングを参考に、丁寧な制度説明や同期入社仲間づくりができる研修を行った結果、退職者数は減少しています。

会社が成長し状況が変われば、新しい問題が発生します。それを解決する制度をつくらうとしても、実際に形にして運営していくのは簡単ではありません。しかし、皆で同じ方向を向いて進んでいけば、必ずよりよい制度がつけると信じています。

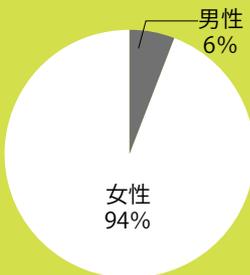
研修制度

1. 新入社員研修
3泊4日の「新入社員研修」のほか、内定者に向けた「入社前導入研修」を実施。
2. 中途採用社員研修
店舗配属当日は専属トレーナーが基本を指導する「ショップ研修」を実施。入社後3か月間は、先輩社員が「シスター」となり教育する。3泊4日の「中途採用社員研修」も実施。
3. 総合職キャリア研修
総合職の新卒・中途採用社員を対象に、クロスカンパニーを担う人材を育成するための研修を2日間にわたり実施。
4. スキルアップ研修
各ブロック教育担当スーパーバイザーによる研修を実施。また、「スーパーバイザー基礎研修」として、複数店舗を管理するために必要なスキルと実務研修を合計6か月間実施。
5. 新店舗責任者研修
店舗責任者になるために必要なスキル、マニュアルをマスターするための1泊2日の研修を実施。
6. 店舗責任者強化研修
リーダーのあり方や後輩の指導方法などの研修を、参加者同士のディスカッションを交えながら実施。

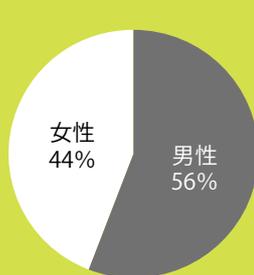
■ 社員数の推移



■ 社員の男女比率
(2013年1月31日)



■ 管理職の男女比率
(2013年1月31日)



※管理職の範囲は、取締役、役員、部長、次長、課長です。

クロスアカデミー

社員の感性を育てることを目的に、本社・本部社員全員が参加するアカデミーを2010年から開催しています。社員が講師を務め、美術、音楽、夏フェス（野外ロック・フェスティバル）、また服飾ブランドのリパティやリーバイスについてなど、さまざまなテーマで感性を磨くとともに、ファッション文化にふれ知識を深める場となっています。さらに専門性の高いテーマを学ぶ時には、社外から講師を招くこともあります。

クロスカレッジ

社会人としてのベーシックなスキルと、さらに高い専門的知識を身につけるため、2011年からクロスカレッジを開催しています。開催当初は本社・本部社員全員が参加し、ファイナンスや経済の基礎知識、コンプライアンスなどに関する講義を月に一回行っていました。2012年9月24日には、高度なマーケティングスキルを身につけるため、岡山大学の教授をお招きして講演を実施しました。現在では放送大学の受講を取り入れ、さまざまなスキルの習得を奨励しています。

仕事と家庭を両立する人事制度の整備

クロスカンパニーは、女性が働きやすい職場をつくるため、現場で働く社員の意見をもとにさまざまな制度を策定・運営しています。社員が仕事と家庭を両立し長く働き続けられるよう、定期的に制度の見直し・改善も行っています。

■ 女性の終身雇用に向けた支援制度

制度	内容	2013年1月末時点利用者数
短時間勤務制度		
4時間正社員制度 6時間正社員制度	結婚、妊娠、出産、育児、介護などの各種事由による、4時間または6時間の短時間勤務	90名
キッズ時短制度	子どもとのふれあいの時間を大切にす勤務体系を実現するための4時間の短時間勤務	
休暇制度		
産前休暇制度 産後休暇制度	法定日数を上回る最大12週間の産前休暇と、8週間の産後休暇を取得できる	11名
育児休業制度	法定日数を上回る最大13カ月の育児休業を取得できる	27名
育児休業期間延長制度	市区町村より待機児童の証明書を受領している社員に対して、最大で子どもが1歳6か月になるまで育児休業の延長を可能とする	
長期休暇制度	傷病、その他やむを得ない事由により会社が認めた場合は、基本3か月まで休暇を取得できる	18名
日曜日特別休暇制度	販売職社員の日曜日公休を可能とする	—※1
3連休特別休暇制度	販売職社員の3連休公休取得を可能とする GW: 4/28～5/6の間、お盆: 8/12～8/16、年末年始: 12/29～1/5の間	—※1
ホリデー休暇制度	有給休暇取得、海外文化体験、親族・友人との交流を促進するため、1年に一度、6連休または3連休×2回を取得できる 6連休: 公休4日+有給休暇2日、3連休: 公休2日+有給休暇1日を年2回(春・夏)	—※1
大切な人休暇	販売職社員に月間所定公休数の制限なく、「大切な人」と過ごす休暇を年1日付与する	—※1
育児支援制度		
育児費支援制度	育児にかかる支出を金銭的に補助する※2 4時間勤務/10歳未満: 月額1万円、10歳以上18歳未満: 月額4千円 6時間勤務/10歳未満: 月額2万円、10歳以上18歳未満: 月額6千円 8時間勤務/10歳未満: 月額3万円、10歳以上18歳未満: 月額1万円 短時間正社員/別途金額で支給	19名

※1 年間の有給休暇取得日数と合算して管理しています。

※2 子どもの人数による増減はありません。

※2013年1月に、キッズ看病制度（子どもの看病のための欠勤を有給休暇に振り替えられる）を新設しました。

■ 福利厚生

制度	内容
社宅制度	社宅費用、引越費用の会社負担
勤続年数研修旅行	正社員勤続満3年目が対象
資格支援制度	業務に必要な資格の取得への金銭補助

がんばっている人と 地元・岡山を応援して みんなが元気な未来をつくる

クロスカンパニーは岡山に本社を構えたまま、一気に世界企業へ発展することを目指してきました。創業から18年を経て、実際に世界市場に参加できるまでに育ったように、地方にはまだまだ発展の伸び代があります。地方を元気にしていくには、地方の若い人々を育て地方で働き続けてもらうことが、つまり雇用を創出していく必要があります。

岡山（地域社会）・将来世代の支援は、岡山で生まれたクロスカンパニーの恩返しであり、同時にクロスカンパニー自身の未来への投資でもあります。



日本一美しい村を元気にする 「新庄村アートヴィレッジプロジェクト」

岡山県の山間にある小さな村、新庄村とクロスカンパニーが出会ったのは、第1回オカヤマアワード^{*1}でした。行政・自治体部門を受賞した新庄村の笹野寛村長を通して新庄村の魅力と課題を知り、「村を元気にしたい!」という想いが生まれたことから、2012年11月、新庄村を元気にする新たなプロジェクトが立ち上がりました。

新庄村は今、日本各地の村と同じように過疎化が進んでいます。特に若い人々の働く場がなく、人口減少は深刻な問題です。この問題を解決するためにクロスカンパニーが提案したのが、「新庄村アートヴィレッジプロジェクト」。

クロスカンパニーと新庄村、そしてオカヤマアワードでつながったアーティストたち^{*2}が協力して、新庄村に古民家を再生したゲストハウスをつくり、観光名所としてアピールしていく計画です。

重要なのは、ただ施設を整備して観光地をつくるのではなく、豊かな自然の中で田植えや川釣りができる、日本の原風景ともいべき新庄村の景色を残すこと。そのため、村に既にあるものを最大限に活かしてゲストハウスをつくることで、新たな雇用を生み出していきます。

今後、クロスカンパニーは、新庄村が主体的にプロジェクトに関わり、継続的に取り組んでいくことを支援します。成果を焦らず、村民の方々と密にコミュニケーションをとりながら、長い時間をかけて村を発展させていきます。

※1 オカヤマアワードについての詳細は、P.18をご参照ください。

※2 インテリアデザイナー、オリジナル家具・住宅・店舗デザイナーなど。



新庄村の春を代表する「がいせん桜」。137本の桜が並ぶ。1906年（明治39年）、日露戦争での戦勝を記念して植えられた歴史ある桜並木。



まにわぐんしんじょうそん 岡山県真庭郡新庄村

岡山県の北西部にあり、鳥取県と境を接する村。人口は約千人と県内自治体中最少ですが、かつては出雲街道の本陣・宿場町として栄えました。2009年に美しい村連合の定める「日本で最も美しい村」の一つに選出。桜やブナ林をはじめとする「自然度の高さ」とともに、「明るい開放感があり、今後の成長に期待できる」といわれる村の雰囲気も評価を得ました。村特産のもち米「ひめのもち」は、村内で加工し特産品として県内の大手百貨店やスーパーに出荷しています。



新庄村を国際的な村にしていく

「新庄村アートヴィレッジプロジェクト」のお話を聞いた時、私は目が覚める気持ちでした。石川社長に、新庄村こそ国際的な村になる可能性があるといわれたのには驚きましたが、これ以上ない構想だとたいへん期待しています。このプロジェクトを村民によく説明して、クロスカンパニーと一緒に実行し、必ず成功させたいと思っています。

2010年にオカヤマアワードを受賞した際は、岡山県で一番小さい自治体に対して、皆様ががんばられと応援してくれているのだと思い、本当に嬉しかったです。このような目配り・気配りを感じる賞を運営されているクロスカンパニーに、ぜひ世界的な会社になっていただき、岡山県民に夢と希望、そして勇気を与えてほしいと願っています。

新庄村村長
笹野 寛氏



Column



Mama Lab.

働く女性、社会活動に積極的に参加する女性へエールを送ることを目的に、女性起業家や女性のための活動を行うNPOを支援するプロジェクト「Mama Lab. (ママラボ)」を実施しています。

岡山本社の7階にあるゲストハウスを、女性が責任と権限を持って行う活動に提供しており、プロジェクト第1弾ではマタニティフォトを専門に手がける女性起業家のフォトスタジオ「yujuphoto (ユジュフォト)」として、撮影会を行いました。

その他に、キャンドルづくりやネイルアート、料理教室などを「serendip (セレンディップ)」の活動として実施しています。

お子様づれの女性でも気軽に参加していただけるよう、お子様向けのプレイルームを完備しています。



岡山県の若い力を応援する オカヤマアワード

岡山県の経済や文化を向上し、地域の活性化と若いアーティストや起業家、事業主を支援することを目的に創設されたオカヤマアワード。現代に必要なのは、人と人がつながり切磋琢磨しながらお互いを刺激しあうことである、という考えのもと、前向きな競争意識と連帯感の醸成を目指しています。同じ業界のプロがプロを選ぶ「部門賞」と選考委員会が選ぶ「特別賞」で構成され、その中から大賞を選出し

ています。2011年度からは、受賞者が経営や企業の社会貢献を学びながら互いに親睦を深める「アワード塾」も実施しています。2012年度は、大賞1名、準大賞1名、特別賞5名が選ばれました。

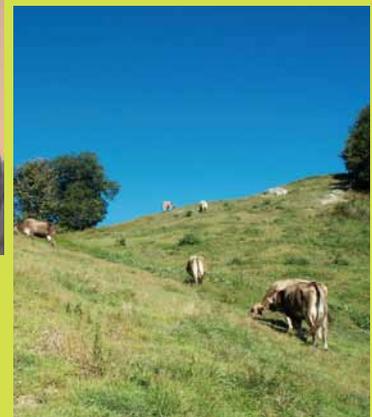
クロスカンパニー代表取締役社長石川康晴を発起人として、2010年から始まったこのオカヤマアワードを、クロスカンパニーは事務局業務や授賞式会場のサポートを通して支援しています。授賞式は、受賞者たちに華々しくスポットライトをあてモチベーションを高めてもらうため、きらびやかなドレスコードパーティとして開催しています。

2012年度大賞受賞者の声

受賞したと聞いた時は、非常に驚きました。嬉しい反面、まだ賞をいただくような身分ではないとも考えましたが、自分の仕事を進化させ質を高めていくことが岡山県のためになるのだと思うと、この賞を励みにがんばろうという気持ちになりました。オカヤマアワードのような若くても評価される機会があるというのは、とても素敵なことです。若くても志を持って地道にがんばっている人はたくさんいるはずなので、そういう人にスポットをあてる機会をつくるのは、素晴らしいことだと思います。クロスカンパニーが岡山県の活性化を実践していることに感銘を受けているので、これからも、岡山県発、日本発にこだわった会社であり続けてほしいと思います。



有限会社吉田牧場
二代目
吉田 原野氏



Column

おかやまバトンへの支援

おかやまバトンは、2011年5月に発足した岡山大学の学生や教職員有志による東日本大震災被災地支援団体です。福島県、宮城県の小中学生を岡山県に招待し、スポーツやレジャーを楽しんでもらうとともに、震災を忘れていない人々がいることを伝えています。クロスカンパニーは、合宿支援などに資金援助を行ったほか、中学生へのプレゼントとしてトートバッグを提供しました。



commodoの演奏会への支援

老人養護施設や保育所でボランティア演奏を行っている学生音楽ボランティア団体「commodo」による、東日本大震災被災地での演奏会を支援しました。演奏会は、2012年8月に宮城県石巻市などで行われ、クロスカンパニーは活動資金の援助と宮城県内の各店舗における演奏会の告知を行いました。





“ゴミ0（ゼロ）”の県を目指す 庭園岡山エコクリーナーズ

クロスカンパニー代表取締役社長石川康晴の、「嫌な仕事を高齢者に任せない若者がいる街にしたい」という想いと「ファッションに関わる者が地球を汚してはならない」という考えから、社員や取引先の皆様などに呼びかけ、岡山市街地の大規模な清掃活動「庭園岡山エコクリーナーズ」を2007年から行っています。年2回、4月と10月に実施しており、現在は規模を拡大し多くの会社や大学とともに岡山市街地以外でも清掃活動を行っています。2012年10月に開催した第12回の清掃活動は、清掃拠点7カ所、参加者約1,500名と過去最大規模となりました。今後も、岡山県をゴミのない美しい県にすることを目指して、活動を継続していきます。

2012年度開催実績

第11回

開催日時：2012年4月14日（土）8:30～9:30
参加者数：合計約1,100名
美作25名

第12回

開催日時：2012年10月13日（土）8:30～9:30
参加者数：合計約1,500名
岡山大学（ボランティア団体「おかやまバトン」）との共同開催）41名、美作26名、美咲15名、児島42名、倉敷21名、表町61名

Column

ファジアーノ岡山CSRパートナー

プロサッカークラブ、ファジアーノ岡山をCSRパートナーとして支援しています。ファジアーノ岡山は、1975年に市民クラブとしてスタートし、地域が一体となってサポートすることでJリーグ昇格を果たしました。現在も地域活性化を目指したホームタウン活動を行っています。



クロスカンパニーは、選手たちが行う子どもサッカー教室や学校訪問などへ資金援助をしています。

社外の参加者の声

オカヤマアワードの受賞をきっかけに「庭園岡山エコクリーナーズ」の活動を知り、参加しました。清掃活動を通して、自分自身の心も引き締められる気分でした。また、一緒に活動したクロスカンパニーの社員の方々が、とても明るくてきまきと



動いていたのが印象的でした。今後も、地域貢献などで何かご協力できることがあれば、協力させていただきたいと思います。

株式会社ナッシュ
inBlue事業部
部長
光本 美緒氏

街をきれいにしたいという気持ちで1,500名もの人が集まるのは、とても素敵なことだと思います。アパレル企業のクロスカンパニーがアパレルとは関係のない清掃活動をしていると



いうことを参加して初めて知りましたが、私自身、清掃活動はとてもよい経験になったので、今後はジャンルにこだわらずいろいろな活動に参加していこうと思います。

中国デザイン専門学校
ビジュアルデザイン科
三村 太己氏

一校一品運動への支援

岡山県高等学校商業教育協会が提唱する「一校一品運動」を支援しています。この運動は、商業系科目を学ぶ高校生の企画立案能力やマーケティング能力を養うことを目的としており、2012年度、クロスカンパニーは倉敷市立精思高等学校の生徒たちとともに商品企画・制作を行いました。運動を通して制作したポーチは、大学の学園祭などで販売されました。



地球のために、私たちがやるべきこと one tree プロジェクトから 見えてきたもの

—内モンゴル自治区植樹ルポ—



2009年より開始した、中国・内モンゴル自治区にあるホルチン砂漠にて緑化活動を行うone tree (ワン ツリー) プロジェクト。経済活動がもたらした過度な耕作・放牧による砂漠化は、消費国として恩恵を受ける私たちにもその責任の一端があることを自覚し、取り組んできました。

3年目を迎える今年は、緑化の重要性に留まらず、生産拠点国の一つであり、今後の事業展開も視野に入れる中国において、クロスカンパニーが果たすべき社会的責任を考えていくための第一歩として、ワークショップも実施。

地球のために、世界のために、会社として何ができるのか。内モンゴル自治区の砂漠の中で、彼らが見た未来の形をお伝えします。



one treeプロジェクトは、earth music&ecology 10周年を記念して2009年より展開している緑化活動です。賛同するアーティスト、デザイナーとのコラボレーション商品を販売し、お客様が1点購入すると中国の乾燥地帯に1本の木が植えられるという企画。クロスカンパニーの社員も実際に中国・内モンゴル自治区にあるホルチン砂漠にて緑化活動を行っており、2012年度は38名が参加し300本を植樹しました。これまでに27,650本を植樹しています。

砂漠に広がる緑。砂に湧く水。
大地は、生きているという実感

「沙漠」と「沙地」の間にあるもの

日本からわずか1,500キロメートル、成田国際空港から4時間程で中国5番目の都市瀋陽に着く。そこから車で約3時間走ると、日本から一番近い砂漠、ホルチン砂漠がある。面積は約42,300平方キロメートル、オランダやスイスとほぼ同じ広さだが、強い偏西風の影響で毎年東へ数キロメートルずつ拡大し、その風と砂は黄砂となって日本にまでやってきている。

クロスカンパニーの緑化隊は砂漠に一番近い町、カンチカのホテルに来ていた。現地で緑化活動を続けるNPO法人緑化ネットワークの北浦氏の話に聞き入っている。誰もが「緑化に貢献したい」という強い想いで参加したのだが、現実の大きさに衝撃を隠せない。「毎年四国と九州をあわせた面積が砂漠化しています。砂漠には海流や気流、気候の関係で必然的にできるものと、人間の経済活動に起因するものがあり、近年問題になっているのは人口の爆発的増加をもたらす食糧不足や貧困がもたらす過放牧、焼き畑、森林伐採などによる砂漠化の進行です。また、工業化やエネルギー利用の拡大など人類の諸活動も温暖化を促進し、間接的に砂漠化を助長しています。中国では、前者を『沙漠』、後者を『沙地』と呼んでいて、私たちは『沙地』に関する責任を果たす必要があるのです」。私たちに、何ができるのだろうか？ 大きすぎる現実を前に、夕食の時間、モンゴル式の歓迎の舞に拍手をしながら、参加者たちは、期待と不安に彩られた朝を待った。

トウモロコシ畑が教えてくれる

早朝からバスに揺られている。窓に流れる風景も中国の田舎町といった風情から、むき出しの自然へと変わっていく。途中からは道というものがなくなるので、現地スタッフの車に3~4名ずつ分乗し、さらに奥地へと進む。とにかく揺れる。2分に1度は頭をぶつけるくらいだ。1時間もすると、本当に大草原になる。時折、牛や羊や馬の群れを見かけるくらいだ。CSR推進室の中村は述懐する。「現地に近づくと、びっくりするくらいたくさんのトウモロコシ畑があるんです。走っても走っても途切れないくらい続いている。ガイドさんに聞くと、それは現地の人々の食糧ではなく、家畜のエサとして出荷されているという。だから自分たちは貧しい生活を支えるため放牧を続けている。一方で、砂漠化が進んで、町ごと移動しなければならなくなって、放牧する場所がどんどん遠くなる。もう、単に緑を元に戻すというだけでは、問題は解決しない」。まだ砂漠にも着かないうちから、既に彼女たちの使命感はアクセルがかかり始めていた。



2010年、内モンゴル自治区ホルチン砂漠の様子



2012年、クロスカンパニーが植えた木々により緑化が進んだホルチン砂漠の一角

現地の緑化スタッフの声

遠く日本から、私たちの緑化活動にご協力いただき、心から感謝しています。数年前、真っ白な「沙地」だった場所に、志を持った方が植え始めた苗は、緑を育んだだけでなく、雇用を生み、私たち住民の意識を変え始めています。皆さんが植えた苗木は、私たちがしっかり管理し、その想いとともいきちんと育てていきますので、これからも、一緒に取り組んでいただけることを願っています。



NPO法人 緑化ネットワーク
緑化地管理部副部長・西方面主任
セルゲレン氏

世界で起きている問題は、私たちの日々の生活に深くつながっている



YECCA VECCA
ルミネ立川店
スーパーバイザー
絹谷 美紗子

私は大学で途上国の貧困、経済、環境について勉強していましたが、その時、思っていたのは「気張らず日常的にできる貢献。そして、それをほかの人に発信していくこと」でした。今回、内モンゴル自治区の緑化活動に参加して気づかされたのは、それだけでは足りないということ。世界で起きている問題は他人事ではなく、私たちの日々の生活に深くつながっているということを実感したからです。例えば、砂漠化といっても環境だけでなく、地域の人口問題や貧困と密接に結びついています。木を植えて、緑を増やすだけでは、解決しないことがたくさんあるのです。ですから、私たちだけでなく、地域の意識も変えていかなければなりません。そして、それを、会社の仲間やお客様など一人でも多くの人に伝えていけるよう発信していくことは、会社としての大きな責任だと感じました。

one tree からつなぐ、生命の輝きを、

砂漠に広がる緑。砂に湧く水

午後2時を回る頃、ホルチン砂漠に到着した。ショッピングセンターの敷地内で植樹を体験したことがある藤井はいう。「広いなあというのが実感。歩き出すと自分がどこに立っているか、すぐにわからなくなった。砂の上は歩くだけでたいへんで、まして木を植えるとなると…。それに、砂漠なのに緑が結構あるなと思いました」。砂に足をとられながらも20分ほど進んだところで、北浦氏が説明を始めた。「砂を少し掘ってみてください。水が出てくるでしょ

う。つまり、ここは草原が過放牧などで『沙地』になった場所。元々の『沙漠』なら、何メートルも掘らないと水は出ない。だからきちんと植えて管理すれば、草原に戻すことができるんです」。俄然、やる気が出てくる。さらに進むと、クロスカンパニーの森へ着いた。3年前から参加している社員が成長した樹木を見上げて感動している。初参加の絹谷も写真と比べて驚いている。「何年も前に真っ白だった頃の写真を見せていただいたので、この緑を見ると感動的です。もっと驚いたのは、木を植えた場所じゃないところに草が生えていること。生命力ってすごいなって感じま

実際に現地に来なければ見えない課題があり、見えてくる解決策もある

砂漠と聞いていたので、緑がまったくないイメージだったのですが、実は意外に草木が広がっていて、砂漠化している場所とのコントラストが不思議に感じられました。でも、その理由を聞いて納得。この砂漠は本来草原だったのに、人口が増えて、その生活のために家畜が増えたことにより、砂漠化が促進されたそうです。知らないうちに、自分たちの日々の生活が砂漠化に関わっている。そういう知識を得ることも含めて、緑化活動なのだなと感じました。やはり、実際に現地に来て、現地の人々の協力や理解を目で見ることでしか、見えない課題があり、見えてくる解決策もある。課題を肌で実感することが大切だと思います。2回目だからこそ気づくこともあるはずなので、ぜひ、また参加したいです。

SEVENDAYS=SUNDAY
ダイバーシティ東京プラザ店
神山 準



印象的なのは現地の方の笑顔。私たちが行くことで、何かを感じていただけたのかもしれない



earth music&ecology
店舗管理チーム
エリアスーパーバイザー
藤井 優子

CSR活動は目に見える支援、寄付だけでなく、目に見えない気持ちこそが大切な概念の一つだと思っています。内モンゴル自治区での緑化活動についても、単純に「緑を増やすことに貢献したい」と参加しました。でも、実際に訪れてみると、驚きの連続。植樹を始めた当時の写真を見て、3年で大きく成長することを実感し、継続していくことの大切さを改めて認識しました。印象的だったのは、現地の方が笑っている姿。言葉が通じなくても、想いは通じあえる。私たちが行くことで、現地の方にも何かを感じていただけている…。今回、一緒に目で見えた仲間が増えたのがとても大きな成果ではないでしょうか。人数が少ないとできることが限られるので、同じ気持ちを持った仲間を増やしていきたい。そのためには、形として見えることが大事です。小さいことでも、達成感が感じられることを増やしていきたいです。

世界の人々と共有できる日を目指して

す。草原のようになっている。そして、その過程を見たいと思いました。どのくらいの時間で推移したのか、また、これからはどうなっていくかが気になる」

大地は、生きているという実感

いよいよ緑化活動が始まった。現地スタッフが引いてくれたラインに沿って、苗を均等に並べる。スコップで深く掘る。1本1本丁寧に植える。強い日差し、慣れない重労働。でも、みんな素晴らしい表情をしている。まるで、真剣に

大地と向きあい、風と対話をしているように見える。そして、バケツリレーが始まった。水場から苗木の場所まで、全員が並び水を送る。「加油！（中国語でがんばれ）」現地のスタッフのかけ声とともに、全員が一つになる。役員も、スーパーバイザーも、新人も、現地スタッフもすべての想いを一つにして、水を運ぶ。弾けるような笑顔。「同じ気持ちを持った仲間を増やして、形として見えるのが大事。形に見えないと継続できない。小さくても達成感を感じられることを増やしていきたい」。夕焼けにシルエットになった木々を眺めながら、藤井は力強く語ってくれた。

大切なのは伝えること。でも、現実は見ないとわからないし、見た人しか伝えられない

2009年に始まった時から、ぜひ参加したいと思っていたので、砂漠を緑化する一員になれたということが素直に嬉しかったです。一方で、砂漠化により、町の集団移転など、信じられないような大きな問題が生まれていることも知りました。そして、現地の方が「知らない」が故に自分たちの住む町の環境を壊してきたことも。そう、環境問題といっても、すべてはつながっています。私たちの生活もいろいろなところに影響を与えてしまっている。でも、逆によいことを影響させることもできるはず。それは、たくさんの人に、伝えることです。現実は見ないとわからないし、見た人しか伝えられない。実際に、社内でも環境や社会の問題に興味がない社員がたくさんいますが、まずは、この経験を社内やショップスタッフで共有し、さらに会社として社会に発信していくことで、よい影響を与えていきたいと思っています。



CSR推進室
主任
中村 真菜



店舗のスタッフにあの熱を伝えたい

神中は現地でたくさんの写真を撮って帰ってきた。砂が入るので、カメラをラップでグルグル巻きにしながら、景色や、同僚たちの活動をシャッターに収めた。「今回、CSRには環境だけでなく、貧困や地域の人口問題などいろいろな側面があることが実感できました。だから、この体験を絶対にみんなに伝えなければならないと。店舗に戻って、ストックにプリントを貼っておきました。お土産と一緒に飾ってあります。既にたくさんの社員が目にとめてくれて、いろいろ質問してくれるので、見てきたこと、感じてきたことをできるだけ正直に伝えるようにしています」

お客様とともに、地球のために

「大切なのは、伝えること」。これが、今回の緑化隊が最終日に実施したワークショップで出した答えだ。初めての試みだったワークショップは、複数のチームに分かれた社員たちが緑化活動やCSR活動について活発な議論を交わす、非常に有意義なものとなった。「現実は見ないとわからないし、見た人にしか伝えられない」。中村は改めて実感している。「今回わかったことは、植樹だけでは何も解決しないということ。すべての問題はつながっているので、私たち自身の生活を変えることも必要だし、現地の方の意識を変え、自立につなげていくところまで考えなければいけない。そのためには、まず、活動を継続し、経験したものを社員に伝え、共有し、会社として発信することで、お客様を巻きこんでいくことが大切。中国は私たちの服が生まれる場所でもあり、店舗もある身近な国。まずはそこにある課題に取り組むことから、始めていきたい」。服をめぐる冒険がたどり着く場所は、地球しかないのだから。



最終日に実施したワークショップ

それぞれの場所で、 想いを伝える

藤井 優子

絹谷 美紗子



中村 真菜



神山 準

植樹の先にある 地球の声を聞いてください

クロスカンパニーのプロジェクトは、寄付だけではなく、社長をはじめ意識の高い社員の皆様が大勢参加され、自らの手で緑化を進めようという気概を強く感じます。これからは、苗木の成長報告や緑化活動の周知といった消費者意識の深耕と、それに関わる人材育成が課題ではないかと思えます。目的意識をはっきり持たれた方が多く、たいへん頼もしく感じています。日程が短いので、現地スタッフとの交流も難しい点が残念です。普段は、砂漠緑化の理解深耕を目的に当会主催のワークショップを実施していますが、クロスカンパニーの場合は、CSRという企業活動そのものをテーマにワークショップが進められ、我々も大いに参考になりました。

今後は、長く続けていただくことはもちろんですが、何より、この企画を通じて消費者、社会に緑化活動を広く、深く伝



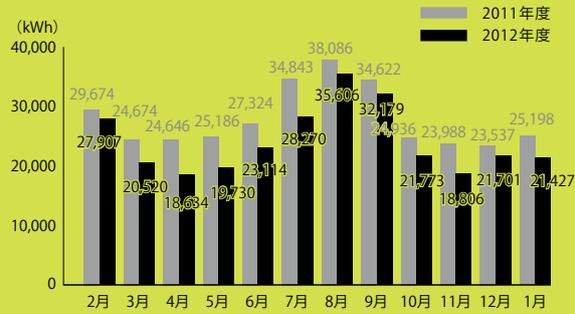
えていただくことを期待しています。そして、社員の皆様が意義を実感し、社会参画の喜びと楽しさを持って関わっていただければと思います。そのような企業文化の醸成に、当会も微力ながらお手伝いできればと思います。

NPO法人 緑化ネットワーク
事務局長
北浦 喜夫氏

本社での電力使用量削減の取り組み

クロスカンパニー岡山本社では、オフィスでできる環境対策として、約50個のミニクリプトン電球をLED電球に変更したほか、日中はできるだけ消灯するなどの節電に取り組んでいます。その結果、2012年度は2011年度に比べて47,047kWhの電力を削減しました。

■岡山本社電力使用量の推移



エコ照明

クロスカンパニーの4つのブランド*のすべての店舗で、エコ照明として高効率反射照明を使用しています。高効率反射照明とは、反射効率が従来比で20%高い反射板を使用した演出照明器具です。この照明で消費電力では平均34.7%、年間のCO₂排出量に換算すると平均34.9%の削減を実現し、地球温暖化防止に貢献しています。さらに2012年度からはLED照明も取り入れ、より環境負荷の少ない照明計画を実施しています。

*earth music&ecology, E hyphen world gallery, YECCA VECCA, Green parksの4ブランド。ブランドについて詳しくはP.30をご参照ください。

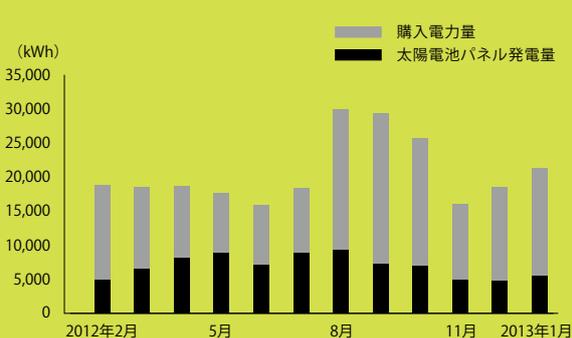
エコ物流センター

2009年1月に設立した岡山ロジスティクスでは、設立当初から屋根に設置した約800平方メートルの太陽電池パネルによって発電した電力をセンター内で使用しています。これにより、太陽電池パネルを使用しない場合と比べて、電力会社からの購入電力量を約2/3に削減しています。今後も、このようなエコ物流センターを増やしていきます。



太陽電池パネル

■岡山ロジスティクス電力使用量の推移



エコポイント制度

earth music&ecologyでは、マイバッグ持参もしくはearthショッピングバッグが不要のお客様に対して、お買い上げ商品1点ごとにスタンプが1個つく、エコポイント制度を実施しています。スタンプを25個または50個まで貯めると、次回以降のご購入の際に割引特典を利用できます。このポイント制度により、過剰なショッピングバッグの消費を防ぎ、資源を保護することを目指しています。



うさぎスタンプを押したスタンプカード

more treesへの支援

more treesは、「もっと森を」というコンセプトのもと、音楽家・坂本龍一氏の呼びかけによって設立された森林保全団体です。国内では間伐、海外では植林を推進することで持続可能な森づくりを行っています。

クロスカンパニーもmore treesの活動に賛同し、今後環境保全に積極的に関わっていきます。2013年度は、more treesに講師をお願いし、勉強会や森の中での間伐体験を実施していく予定です。また、earth music&ecologyとのコラボレーション商品企画も進めており、若い世代へmore treesの活動を訴求していく商品制作することを目指しています。

再利用デニムによる壁面緑化

岡山の繊維産業のシンボルであるデニムを再利用して土壌開発をする「デニムリサイクル+グリーンウォールプロジェクト」を、岡山大学農学部と共同で行っています。開発した土壌（緑化基材）を、建物などの壁面緑化や屋上緑化に利用することにより、デニムの廃棄を削減しCO₂排出量の抑制につなげます。クロスカンパニー岡山本社で壁面緑化を実施しているほか、イオンモール倉敷の壁面に、お客様からご提供いただいた約300本のデニム製品を再利用した土壌を設置しています。



店頭で回収されたデニム



粉碎デニム



土壌パネル



クロスカンパニー岡山本社壁面

南三陸町の女性たちとともに ミシンで目指す復興

—「クローバープロジェクト」×「ミシンでお仕事プロジェクト」—

クロスカンパニーは、東日本大震災が発生した2011年3月11日直後から、独自の被災地支援プロジェクト「クローバープロジェクト (Clover Project=CROSS COMPANY+LOVE+RING)」を立ち上げ、雇用支援や義援金の寄付などを行ってきました。

しかし、震災から2年経った今も、依然として東北三県の沿岸部には津波被害の爪痕が残り、復興の目処は立っていません。クロスカンパニーは、東北地方が真の復興を遂げるまで、長期的な支援を継続していきます。



「チーム・クロス（お客様、社員）、東日本に愛を」の概念により、愛の象徴としての四葉のクローバーをモチーフとしたバッジを、全社員が着用しています。また、募金にご協力いただいたお客様にもおわたしています。緑を基本色とし、春と秋にそれぞれの季節にあわせたカラーバリエーションを用意しています。



ミシンでお仕事プロジェクト

クロスカンパニーは、東北地方の復興に向けて、宮城県南三陸町における新たな支援活動を2012年より開始しました。

アパレル企業だからこそできる支援をという考えのもと、震災直後から現地で活動を行っているボランティア団体「ふんばろう東日本支援プロジェクト」*が取り組んでいる支援プロジェクトの一つ「ミシンでお仕事プロジェクト」チームと連携し、ミシンを通じて支援していくことを決定しました。

「ミシンでお仕事プロジェクト」は、南三陸町で被災した女性たちにミシンを提供し、そのミシンで制作した作品の売上を制作した女性たちにおわたしすることで、経済的自立を支援するというものです。現在、既にプロジェクトから400台のミシンが寄付され、南三陸町で女性たちが作品づくりに励んでいます。

このプロジェクトに対し、クロスカンパニーは独自の被災地支援プロジェクト「クローバープロジェクト」として、ミシンを使った作業や講習会ができる場所を提供します。

※ふんばろう東日本支援プロジェクト：東日本大震災を機に2011年4月1日に立ち上がった被災地支援ボランティア組織。代表は早稲田大学大学院専任講師の西條剛央氏。ボランティア登録者数は2,000名以上で、約20の支援プロジェクトに取り組んでいる。組織運営にFacebookのグループ機能を利用しており、ソーシャルメディアを活用した新しいスタイルも注目されている。



ミシン工房設立のための店頭募金

「クローバープロジェクト」×「ミシンでお仕事プロジェクト」は、南三陸町の女性たちが作業や講習会を行う場所となる工房を設立するための募金活動を、2012年5月21日よりスタートしました。現在、プロジェクトに参加する女性たちには集まって働く場所がなく、仮設住宅の限られたスペースなどで作業を行っています。しかし、それでは作業効率が悪い上に業務用のミシンを使用することができず、つくれる作品の種類に限りがあります。また、技術力を上げるための講習会開催も困難です。

そこで、いつでも作業や講習会を行える環境を整えるため、まずは専用の工房を設立することとしました。現在、工房となる建物の建設準備を進めています。

工房設立後は作品の販売を通して、お客様にもご協力をいただきながら、被災地に寄り添った支援活動を継続していきます。

クローバープロジェクト支援概要

- 2011年3月13日 「東北地方太平洋沖地震・義援金箱」設置
「東北地方太平洋沖地震」被災地域へ当社冬物衣料7,000着を提供
- 3月16日 被災地域へ当社衣料「香るインナー」1,000着を提供
- 3月27日・28日 社員家庭訪問
- 3月30日 東日本大震災被災地支援のためのクロスカンパニー全社・全店舗プロジェクト「クローバープロジェクト」活動開始
- 4月1日 チャリティエコバッグ発売
- 4月19日 被災者100名の正社員採用を発表
- 5月11日 雇用支援103名採用
- 5月20日 日本赤十字社岡山県支部に1億円を寄付
- 6月15日 東日本大震災被災地の子どもたちのために1千万円を日本ユニセフ協会に寄付
- 6月22日 東北地区特別採用(2012年度新卒採用において、30名を追加採用)を発表
- 8月6日 東日本大震災・被災地支援活動の取り組みが、経済産業大臣より表彰
- 2012年3月7日 雇用支援として50名の正社員中途採用を発表
- 5月21日 「クローバープロジェクト」×「ミシンでお仕事プロジェクト」店頭募金開始

募金金額

募金総額(2011年3月13日～2013年1月31日)

113,884,847円

ミシン工房設立募金(2012年5月21日～2013年1月31日)

9,112,278円

生産管理

クロスカンパニーは中国、ASEAN諸国、ヨーロッパ、南米などで商品の生産を行っていますが、その9割以上が中国の協力工場です。そこで生産される商品が、安心・安全であることはもちろん、生産する工場の環境対応や、労働環境も正しく守られていなければ、クロスカンパニー自体が社会から認められません。すなわち、サプライチェーンのすべての工程について、責任を持って管理していくことが必要なのです。現在、生産工場の選定については、現地の工場に精通したパートナー企業に委託し、緊密に連携しながら、逐次チェックを行っています。旗艦ブランドのearth music&ecologyについては、商品がどの工場で作られ

たのか、検品工場はどこなのかなどを一元管理し、毎週更新を行っています。これにより、万一不良などが発生した時、工場や工程を特定し、迅速に対応することが可能になっています。これからもお客様に安心して商品をお買い上げいただくために、サプライチェーンの意識レベルを向上したうえで標準化し、さらに有効な生産管理体制を構築していきます。また、モニタリングなどの手法を用い、製造現場にクロスカンパニーの社員が直接訪問するなど、コミットを深めていくことで、CSR視点なども取り入れながら進めていきたいと考えています。

CSに関する取り組み

CS研修センターの開設

店舗網が急速に拡大する中で、接客クオリティの維持・向上にこれまで以上に注力し、CS（顧客満足度）をさらに向上させることを目指し、販売職社員の育成強化を目的とした教育研修施設「CS研修センター」を千葉県柏市に開設しました。センター内には、新入社員から店舗責任者クラスまで幅広く活用できるよう、実際の店舗と同じような売り場を再現しています。ここで、販売の基礎や実践レベルの研修を実施しています。

これまで、クロスカンパニーの販売職社員研修は実務を通じたOJT*が中心でしたが、今後はこの「CS研修センター」での研修との二本柱で、さらなる接客力アップを図っていきます。

※OJT: on-the-job trainingの略。実際の仕事を通じて、必要な技術、能力、知識、あるいは態度や価値観などを身につけさせる教育訓練。

社内CS委員会の設置

2012年2月1日、東京本部に管理職クラスの社員を集めた「CS委員会」を設置しました。この委員会は、売り場での指導の強化を目的としており、委員会メンバーは月に20店舗程を訪れ覆面調査を実施しています。一般のお客様と同じように店舗に入りショップスタッフの接客を受けながら、接客態度や店内のレイアウトなどを調査します。お客様が急いでいる状況での商品の取り置き依頼など、あえてイレギュラーな対応を求め、お客様の状況を見極めて柔軟な対応ができるかなど、売り場をよく知るメンバーならではの調査を実施しています。調査の結果、課題があればその場で指摘して現場指導を行います。

「CS委員会」は今後、関西や中国・四国などでも地区ごとに設置し、2014年中に全店調査を完了する予定です。



コーポレート・ガバナンス

クロスカンパニーは、お客様、取引先、社員、地域社会などの皆様をはじめ、すべてのステークホルダーの視点において、透明性、公平性のある、自主独立した経営体制をとり、企業価値を向上させることを目指しています。

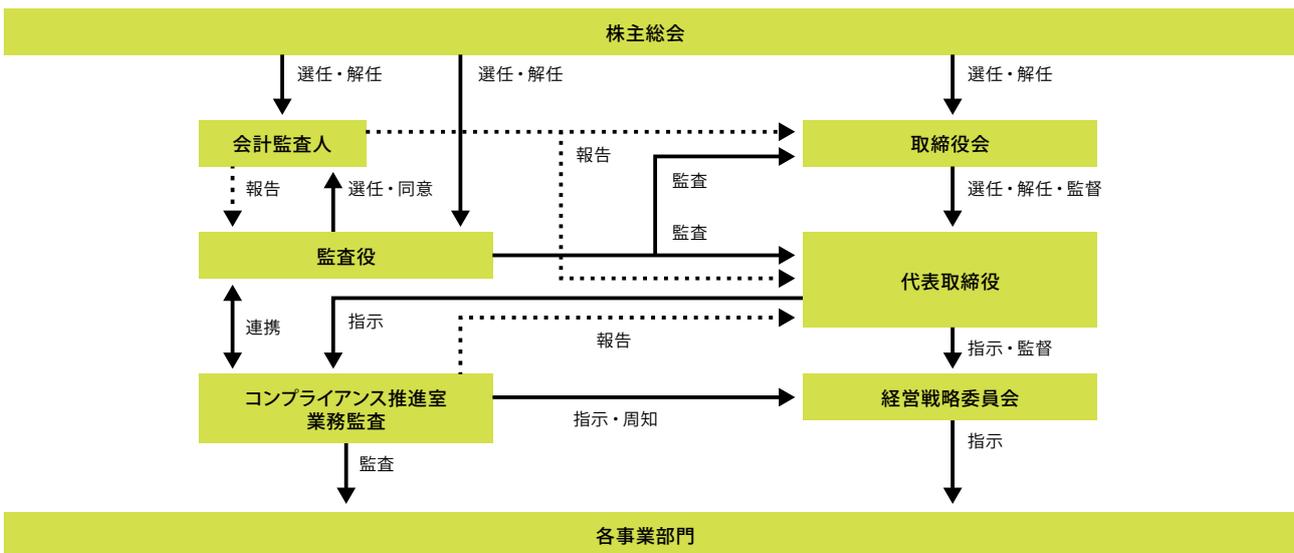
コーポレート・ガバナンス体制

会社の意思決定機関として、株主総会、取締役会を設置し、さらに戦略会議によって業務執行における意思決定の迅速化を図っています。取締役会は4名の取締役および2名の監査役で構成されており、毎月1回の定期開催と必要に応じた臨時開催により、法令で定められた事項や経営に関する重要な事項などの意思決定・監督を行っています。クロスカンパニーは監査役設置会社の形態をとってお

り、社外監査役1名を含む監査役2名を設置しています。社外監査役を選任することで、業務執行の公平性や法令遵守における監督機能を強化しています。監査役は、毎月1回開催される監査ミーティングにおいて監査方針・計画・方法・その他監査に関する重要な事項について意思決定を行うほか、会計検査人より監査計画ならびに期中および期末の監査結果報告を受け、会計監査人の監査に係る実行状況を随時聴取し、確認しています。監査役と会計監査人は、適宜意見交換を行い、連携の強化に努めています。

今後も、社会の動向や社外第三者からの意見などを参考としながら、より効率的で透明性の高い充実したコーポレート・ガバナンス体制の構築に、継続して取り組んでいきます。

■業務執行の体制と内部統制の仕組み



コンプライアンス

業務執行部門からは独立した立場の内部監査を実行する内部監査セクションとして、コンプライアンスオフィサーを選任し、実行機関として法務部を設置しています。さらに監査役は定期的に業務執行部門から取引状況に関する報告を受け、必要があれば取締役会へ進言するとともに、監査役業務の精度向上にも努めています。

また、社員一人ひとりがコンプライアンス意識を持って日常業務にあたるために、入社時研修および管理職研修において、必ずコンプライアンスに関する講義を行っています。

会社概要 (2013年1月31日現在)

名称	株式会社クロスカンパニー
本社	〒700-0903 岡山県岡山市北区幸町2-8 TEL 086-235-8216 (代) FAX 086-235-8217
本部	〒107-0052 東京都港区赤坂7-2-21 草月会館 TEL 03-5770-5556 (代) FAX 03-5770-5526
URL	http://www.crosscompany.co.jp
物流センター	クロスカンパニーロジスティクス 岡山ロジスティクス 〒701-4254 岡山県瀬戸内市邑久町豆田151 TEL 0869-24-2771 FAX 0869-24-2767 関東ロジスティクス 〒306-0608 茨城県坂東市幸神平41-2 福神通運坂東支店内 TEL 0297-36-8016 FAX 0297-35-6588
創立	1994年6月
設立	1995年2月
資本金	1億円
年商	639億円
事業内容	アパレル衣料品・バッグ・靴・時計・貴金属・その他雑貨の企画、製造、販売、小売販売および飲食店舗の運営
社員数	2,661名
決算期	1月

役員構成

代表取締役社長	石川 康晴
常務取締役	営業本部長 立花 隆央
常務取締役	経営企画室長 熊谷 健
取締役	管理本部長 張替 勉
執行役員	YECCA VECCA 事業部 ブランドマネージャー 後田 幸
執行役員	earth music&ecology 事業部 ブランドマネージャー 大松澤 佳成江
執行役員	店舗開発部 統括マネージャー 清水 優
執行役員	社長室長 平田 伸行
執行役員	SEVENDAYS=SUNDAY 事業部 ブランドマネージャー 宮川 雅基
執行役員	経営企画室 森 寛
執行役員	コミュニケーション統括本部長 安信 千賢
監査役	石川 良子
監査役	長尾 謙太
顧問弁護士	近藤 弦之介 北村 康央
監査法人	あずさ監査法人

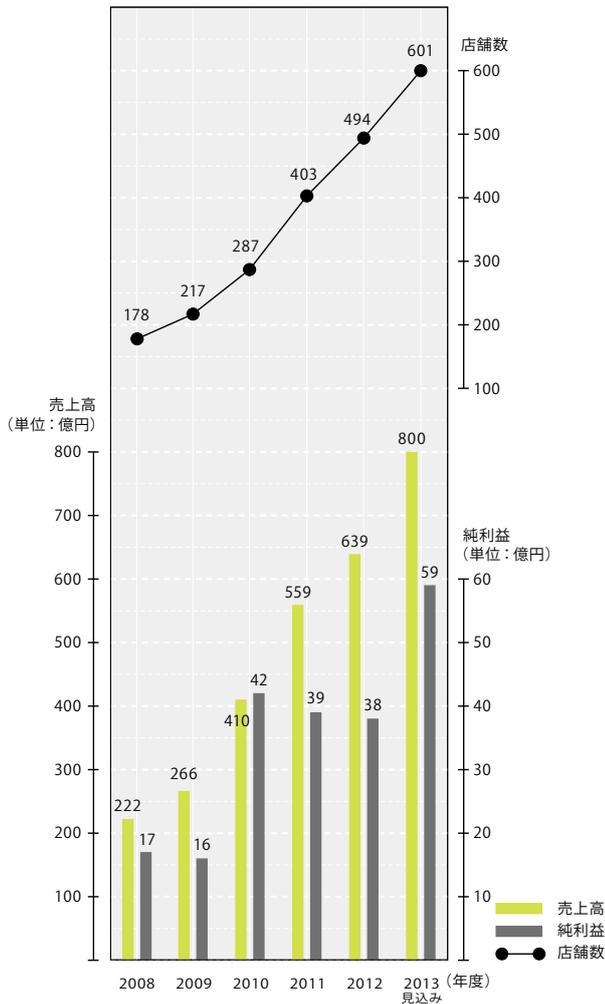
クロスカンパニー グループ会社

名称	克洛絲股份有限公司 CROSS TAIWAN LIMITED 会社番号 29033557
本社	105-97 台北市松山区南京東路五段1號3樓 3F, NO.1, NANJING E. RD., SEC. 5, SONGSHAN DISTRICT, TAIPEI CITY 105-97, TAIWAN (R.O.C) TEL +886 (2) 2762-7298 FAX +886 (2) 2762-7296
事業内容	アパレル衣料品の企画・製造・小売販売の運営
名称	可洛絲商貿(上海)有限公司 CROSS CHINA LIMITED
本社	200041 上海市静安区江宁路188号並盛大厦6楼 04-05室 ROOM 04 & 05, 6F, ASA BUILDING NO. 188, JIANGNING RD., JINGAN DISTRICT, SHANGHAI CITY 200041, CHINA TEL +86 (21) 32111071 FAX +86 (21) 32111051
事業内容	アパレル衣料品の企画・製造・小売販売の運営
名称	THOM BROWNE INC.
本社	210 11th Avenue Suite 401 New York, NY10001 USA
事業内容	米国「トムブラウン」ブランドの商品企画製造販売
名称	株式会社キャン (CAN COMPANY LTD.)
本社	〒166-0002 東京都杉並区高円寺北2丁目6番1号 TEL 03-3223-7777 FAX 03-3223-5050
事業内容	アパレル衣料品および雑貨の企画・製造・小売販売・ショップ運営

ブランド一覧

<p>アース ミュージック&エコロジー earth music&ecology</p>  <p>大人の清楚な女性をイメージし、進化を続けるブランド。ベーシックな色や素材にガーリッシュなデザインをさりげなく加えることが特徴。</p>	<p>イーハイフン ワールドギャラリー E hyphen world gallery</p>  <p>「POP GIRL~マインドポップな女の子」をテーマにデザイン、ディテールにこだわりを持った遊び心あふれる個性的なアイテムが豊富に揃う。女の子が持つ「可愛いらしさ」「格好良さ」の二面性を表現するリアルクローズなブランド。</p>	<p>セブندイズサンデイ SEVENDAYS=SUNDAY</p>  <p>太陽と一緒に、心地のよい時間を過ごせるようなオフタイムカジュアルブランド。トレンドをコーディネートし、ナチュラルでポジティブなライフスタイルを提案。</p>	<p>グリーンパークス Green Parks</p> <p>Green Parks</p> <p>20以上のレディース人気ブランドに加え、上質でデザイン性のあるアイテムをセレクト。ベーシックかつナチュラルを基本に、それぞれのライフスタイルにあわせたスタイルを提案。</p>	<p>イエッカ ヴェッカ YECCA VECCA</p> <p>YECCA VECCA</p> <p>ベーシック×モードの絶妙なバランスで、リラックスしたシルエットの中にラグジュアリー感をプラス。自由なマインドでファッションを楽しみたいすべての大人の女性に向けて日常をクラスアップさせる個性的なリアルクローズを提案。</p>
--	--	--	---	--

売上高・純利益・店舗数の推移



沿革

- 1994年 6月 創業 (レディスセレクトショップ「CROSS FEMME」開業)
- 1995年 2月 設立 (有限会社クロスカンパニー)
- 1999年 9月 earth music&ecology 事業開始
- 2000年 3月 E hyphen world gallery 事業開始
- 2001年 5月 織研新聞第3回ディベロッパーが選んだテナント大賞「新人賞」受賞 (earth music&ecology)
- 2002年 2月 組織変更 (株式会社クロスカンパニー)
- 9月 本社設立 (岡山県岡山市北区幸町 2-8)
unmarble 飲食事業開始
- 2004年 10月 earth music&ecology 香港 FC 店開業
- 2005年 10月 Green Parks 事業開始
- 2006年 2月 KiwaSylphy 事業開始
- 5月 社内接客コンテスト開催
- 2007年 3月 直営 100 店舗突破
- 4月 岡山市内清掃活動開始
- 5月 プライバシーマーク取得
- 11月 「岡山県男女共同参画社会づくり表彰」 事業者部門受賞
- 2008年 3月 ISO : 9001 取得
- 6月 台湾現地法人設立
- 12月 「美しく快適なまちづくり」 団体部門受賞
- 2009年 2月 クロスカンパニーロジスティクス設立
「心豊かな岡山っ子応援団」 感謝状
- 4月 「政令指定都市移行・市制施行 120 周年」 感謝状
- 9月 直営 200 店舗突破
- 10月 創業 15 周年記念「クロスカンパニーフォーラム」開催
- 12月 米国「トムブラウン社」出資
- 2010年 2月 YECCA VECCA 事業開始
- 6月 再利用デニム土壌開発、壁面緑化開始
- 11月 岡山アワード創設記念「シンポジウム」開催
- 2011年 2月 関東ロジスティクス設立
- 6月 中国現地法人設立
- 9月 中国 1 号店開業 (上海市)
- 5月 織研新聞第 14 回ディベロッパーが選んだテナント大賞「大賞」受賞 (earth music&ecology)
- 2012年 4月 SEVENDAYS = SUNDAY 事業開始
- 7月 第 14 回企業家大賞「チャレンジ賞」受賞
- 12月 第 41 回「日経 MJ 賞」最高賞受賞

キワシルフィー
KiwaSylphy

KiwaSylphy

世界中のデザイナーズブランドやクラス感の高いシューズ、アクセサリーを取り揃えるセレクトSHOP。オリジナルは「シンプルリティー」を基本コンセプトに、フェミニンとマスキュリン、相反する要素を融合することで、しなやかでやわらかい、それでいて芯の強い女性を表現。タイムレスに愛される、良質で洗練されたデザインで本質的な女性の美しさを魅力的に引き出す服づくりを提案。

トム ブラウン
THOM BROWNE

THOM BROWNE.
NEW YORK

数々の賞を受賞し、常にファッション業界の注目を集めるトム・ブラウンが2001年に自身の名を冠し始めたブランド。ファッションは個々のためのものであり、着る人が楽しむためのものだという彼の信条に基づき、ボタンダウンのシャツにクロップド丈のスーツをあわせるスタイルや、グログランテープを使用したアイテムなど、アメリカントラッドをモダンに進化させたスタイルを貫いています。

カフェ アンマーブル
unmarble

食・人・音楽が混じりあう空間を、時間を問わず楽しんでいただけるフードカフェ。季節のオリジナルスイーツ、フードメニューが豊富に揃う、新しいカフェスタイルを展開。

CROSS COMPANY CSR REPORT 2013

報告期間 2012年2月1日～2013年1月31日
※報告期間が異なる場合はその都度明記しています。

報告範囲 株式会社クロスカンパニー
※部分的にクロスカンパニーグループ会社を含みます。

発行日 2013年3月21日

お問い合わせ CSR 推進室
TEL 03-5770-5601 FAX 03-5770-5526

