

STRIPE Int'l

CSR Report 2016

CONTENTS

P. 03 経営理念／ストライプインターナショナルのCSR

P. 04 Message from CEO

P. 06 **ユーザードライブ**
誰もがしあわせになる事業活動

P. 10 **スタッフドライブ**
働くママのワーク・ライフレポート

P. 17 **ソーシャルドライブ**
地球環境と地域社会を守り、未来を応援する

P. 26 **Basic Information**
コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
会社概要

編集方針

本誌では、主に 2015 年度に取り組んできた CSR 活動について報告しています。

ストライプインターナショナルは、「経済成長と社会貢献の両立」をポリシーとして、労働問題、女性の社会進出、地域振興、環境保護など、さまざまな社会課題が企業運営と直結していることを強く意識し、企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility : CSR) を果たしてきました。

2015 年 2 月には、新たに経営理念「セカンドファミリー」を掲げるとともに、事業領域を「ライフスタイル&テクノロジー」へと拡大。同時に 3 つのドライブ「ユーザードライブ」「スタッフドライブ」「ソーシャルドライブ」を運営方針として設定しました。

2016 年度版『CSR Report』では、この 3 つのドライブに沿ってストライプインターナショナルの考えと活動を報告します。クロスカンパニーは、2016 年 3 月、社名をストライプインターナショナルへと変更しました。

報告期間

2015 年 2 月 1 日～2016 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

株式会社ストライプインターナショナル
※部分的にグループ会社を含みます。

発行

2016 年 4 月

お問い合わせ

パブリックリレーションズ本部 CSR 部
TEL : 03-3524-1583
FAX : 03-3524-8341

経営理念

セカンドファミリー

仕事上の関係よりも親密で、信頼し合える、
 家族の次に大切な関係、それがセカンドファミリー。
 その関係を社員同士、関係各社、お客様へも広げ続けます。

事業領域

ライフスタイル&テクノロジー

アパレルという事業領域から、
 ライフスタイル（衣食住）の事業領域へ。
 未来を考えぬき、ITを中心とした投資を積極的に行います。

運営方針

ユーザードライブ

お客様の心に高揚感を生み出すアイデアを発想し、実行し続けます。

スタッフドライブ

社内、社外関係者の心に高揚感を生み出す運営を実行し続けます。

ソーシャルドライブ

社会と未来に役立つ活動を創造し、実行し続けます。

ストライプインターナショナルの CSR

2014年、お客様、社員、取引先の皆様、本社・本部や店舗と同じ地域に暮らす皆様といったステークホルダー（利害関係者）と関わる企業として、十分な社会的責任（CSR）を果たしていくために、“クロスカンパニーならではの CSR” を明確化しました。それは、現場主義、実感主義を基盤に「社会問題を服の力で解決したい」という想いを実現することであり、ストライプインターナショナルでも継続して取り組んでいきます。社会情勢やアパレル企業としての重要性などを考慮し、ISO26000 が掲げる7つの中核主題に沿って重点的に取り組む

テーマとして特定したのが、サプライチェーンにおける「人権」「雇用、人材育成・教育を含む労働慣行」「環境対応」の3つです。事業活動全体で、社会や環境に与える影響を把握し、生産現場からお客様に商品が届くまで、人権、労働環境、環境問題との関わり・影響を踏まえた CSR 活動を行っていくことを目指しています。

2015年度は、事業の運営方針である「ユーザードライブ」「スタッフドライブ」「ソーシャルドライブ」の3分野で活動を再整理し、取り組みを進めました。

目指すのは、ステークホルダーとのよりよい関係づくり。 自由と革新の旗印を掲げ、新たに始動。

2015年、クロスカンパニーは組織改革に着手、
2016年3月1日にその革新の志を新たな社名ストライプインターナショナルに表し、再スタートを切りました。
業容拡大とともに生じる組織の硬直化を打破し、
ステークホルダーが抱えるさまざまな社会課題に正面から取り組むことで
持続的な成長を目指していきます。



代表取締役社長兼CEO
石川 康晴

過去の成功体験に依存せず、 つねに新たな挑戦を続ける

2015年は、私たちにとって大きな変革の年でした。企業理念と事業領域を刷新し、新しいことに挑戦していくというメッセージを大きく打ち出したのです。

事業領域は服だけではなく、衣食住さらにテクノロジーまで広げ、「ライフスタイル & テクノロジー」と示しました。

企業理念は、従来「カスタマーズファースト」としていましたが、お客様第一主義は既に空気のような存在になっており、これを前提としてあらゆるステークホルダーとのさらによりよい関係を追求する「セカンドファミリー」としました。そして、「ユーザードライブ」「スタッフドライブ」「ソーシャルドライブ」の運営方針を掲げ、すべての事業活動は、この3つがクロスオーバーしながら「セカンドファミリー」に向かっていきます。中でも、CSR活動の基点となる「スタッフドライブ」「ソーシャルドライブ」の位置づけは非常に重要です。

社員の高揚感がお客様に伝わる それが「セカンドファミリー」

CS（お客様満足）やES（従業員満足）の根幹には企業理念があり、それらは関連して動くものです。そして、会社に対する満足度は社員の高揚感につながり、それが

お客様に伝わる、この連鎖が「セカンドファミリー」の概念の実現には欠かせません。小売業の収益性と待遇は社会的に大きな課題ですが、私たちは今回の事業領域の拡大でこの課題にも取り組み始めました。テクノロジーを活用して小売りの収益性を高め、社員にもっと還元し、アパレル業界一の待遇を実現したいと考えています。既に、2015年に全社的な待遇改善を実施しましたが、これに加え、従来から取り組んできた働きやすさ改善の施策についても、さらにレベルアップしていくことで、ES向上を図ります。

また、これまでのダイバーシティの取り組みが社内文化として定着してきたことを背景に、2016年2月時点では女性管理職比率が65%に上昇しました。これは、意図的に女性を登用したのではなく、部署ごとの重要なポジションにそのノウハウを持った人をあてた結果、65%が女性だったということです。今後も、男女や国籍、文化や志向の違いを意識することなく、多様な人材が本来の力と個性を發揮できる会社にしていきます。

国内外の社会課題を解決し、すべての人が幸せになる取り組み

「ソーシャルドライブ」に関しては、まず、世界的な社会課題に取り組んだフェアサプライチェーンの活動があります。私たち

は、“フェアトレードでつくられたものは高い、おいしくない”といった世の中の負のイメージに対しても挑戦しています。事業規模を活かしてフェアなものを安く届けるフェアサプライチェーンを実現し、着る人、売る人、つくる人、すべてが幸せになれる商品をお届けしていきます。

もう一つ、価値創造活動として岡山県を中心に教育、文化、スポーツの支援を通じて地域創生を進めています。私は従来から、地域や文化の創生は、行政任せではなく、私たちのような民間企業の力が必要だと感じています。一地域に一企業というように、地域創生活動が民間に広がっていくことを理想に、今後も岡山の周辺地域や企業、団体とも連携を行っていきます。

新社名のキーワードは「自由、革新、成長、個性、品格、愛嬌」

旧社名「クロスカンパニー」のクロスは服を意味していましたが、グループ売上高1,000億円を超え、私たちのビジネスが社名に収まりきらなくなったと感じていました。一方で年間100店舗のペースで事業拡大してきた背景には、マニュアル化する力、管理する力があります。これによって成長がもたらされたわけですが、引き換えに、保守的な傾向やクリエイティブ性の減少という弊害も生まれました。

私たちは、管理から自由に、保守から改革に向かはなければなりません。新社名は「自由、革新、成長、個性、品格、愛嬌」というキーワードを収めたものと決めました。ストライプは、多くの国旗に採用されているパターンですが、その意味するところは“自由と革新”です。途切れることなく成長を続ける、個性も品格がありながら愛嬌がある、そんなストライプに、グローバル戦略というビジョンを加えたものを社名としました。

新社名のもと、次なる目標に向かう私たちのステークホルダーは限りなく広がっており、いずれも非常に大切だと考えています。それぞれのステークホルダーに対して個別に責任がありますが、一つだけ共通点があるとすれば、アカウンタビリティ。挑戦を続ける企業こそ、適時に、真摯に情報を開示していくという企業姿勢が最も重要です。

適時開示を目的にパブリックリレーションズ本部を新たに設置しました。お客様、メディアなどあらゆるステークホルダーに対応したユニットとリスクマネジメントを行う危機管理室を整え、ここを中心にストライプインターナショナルは、すべてのステークホルダーとのよい関係を築いていきます。そして、国内アパレル企業から一歩踏み出し、国際ライフスタイル企業へと挑戦していきます。



USER DRIVE

[ユースードライブ]

誰もがしあわせになる事業活動

ストライプインターナショナルは、
お客様の心に高揚感を生み出すアイデアを発想し、実行しています。
お客様と接する店舗、お客様の手に届く商品、
そしてお客様の声と向き合うこと。
そのすべてに責任を持ち真摯に事業を行ってこそ、
お客様の高揚感が生まれると考えています。



“フェア”なサプライチェーンを目指して

ストライプインターナショナルのアパレル事業では、フェアサプライチェーンの実現に取り組んでいます。

フェアサプライチェーンとは、高品質な商品を適切な環境でつくる、どこにも“歪み”を生まない“フェア”なサプライチェーンのことです。農家で綿花を栽培・収穫し、それを元に糸をつくり染色し、生地を織り、裁断・縫製して品質を確認してから倉庫や店舗へ届け、販売するまでのプロセスがアパレル事業のサプライチェーン。その中には、児童労働や過酷な労働環境、工場の廃棄物による環境汚染など、深刻な社会問題が関わっています。持続的に事業を成長させ品質のよい商品をつくり続けるためには、それらの社会課題を解決することが不可欠です。フェアサプライチェーンによって、社会課題解決に貢献していきます。

マネジメント体制

フェアサプライチェーンを実現するため、フェアサプライチェーンマネジメント委員会を設置しました。この委員会は、本部の商品部と現地監査員で構成されています。将来的には、社外有識者などを外部委員として招き、意見・評価をいただく予定です。

引き続き、取引先工場をフェアサプライチェーン認定工場へ切り替えることを目指します。

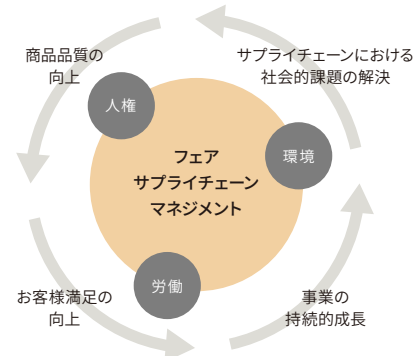
2つの側面からの監査

フェアサプライチェーン監査は、倫理と品質の2つの側面から行います。

倫理監査では、公害、労働環境、労働時間、賃金雇用、児童労働などの状況を評価。監査結果はAからDの4段階であらわし、B評価以上をフェアサプライチェーンの一部として商品製造を委託できる工場と認定します。品質監査では、製造現場で操業管理、設備管理、品質管理、ワーカー技能、管理監督力を評価。たとえば、針やハサミなどの危険物をきちんと管理保管しているか、万一トラブルが起きた場合には、速やかに原因究明と対策を進める体制が整っているかなどを確認します。監査結果は100点満点の点数であらわし、65点以上を取得すれば認定工場となります。倫理監査と品質監査で認定ランクが異なった場合は、倫理監査の結果を優先します。倫理監査、品質監査ともに、監査後1年以内に再監査を実施します。再監査で必要条件を満たさない状態であると評価した工場は、一時的に製造委託を中止し、改善に取り組んでいただきます。

監査対象となる縫製工場は、2016年1月現在、中国に1,051工場あります。また、ASEAN諸国での監査も進めています。新たに現地監査員と契約し、2015年9月にはカンボジアの2工場で監査を行いました。

フェアサプライチェーンマネジメントの概念



フェアサプライチェーンの流れ

素材	工場	物流	店舗
倫理ビジョン			
人権	人権の尊重、雇用均等		
労働	児童労働・強制労働の禁止、適正な労働条件		
環境	自然環境保護、廃棄物の低減、エコ素材の使用		
品質ビジョン			
技術	技術指導、技術力向上 ▶ 工場のブランド力向上		
品質	工場内のQCサークル®活動による強い体制と“人”づくり		
お客様満足の向上			

※ QCサークルとは、主に現場の作業層で製品の品質管理や作業能率の改善などのためにアイデアを出しあい議論する小集団。



検反管理



危険物管理



整理整頓



フェアサプライチェーンでつくるブランドとコミュニケーション



KOE富士見店



南部裂織を使ったポーチ



SEVENDAYS=SUNDAYのワークショップでつくった丸亀うちわ



SEVENDAYS=SUNDAYのワークショップでつくったポーセラーツ

フェアサプライチェーンによって つくられた商品とブランド

ストライプインターナショナルの店舗では、フェアサプライチェーンの理念に沿って管理された工場生産した商品を取り扱っています。中でも特にフェアサプライチェーンの理念と関わりが深いのが、2014年に誕生したブランドKOE。KOEのブランドコンセプト『LISTEN TO MY VOICE～「わたしの、声を聞こう。」』は、自分の内なる声に耳を傾けると同時に、世界中の人類や動物、木々、空気など地球上すべての声に耳を傾け、そこから聞こえてくる人権、労働、環境などの社会問題、地域問題などと向き合うことを意味します。このコンセプトを実現するために、フェアサプライチェーンは欠かせない仕組みです。

KOEでは、素材についてもブランドコンセプトに基づいた選定を行っています。地球環境への配慮、生態系の保護の観点から、リアルレザー、リアルファー、リアルダウンを使わず、オーガニック素材を積極的に取り入れるよう心がけています。

また、サプライチェーンにおけるCSV^{*}活動の一つとして、「KOE from」というレーベルを立ち上げました。世界各地で大切に受け継がれてきた伝統や技術を未来へ伝えていくとともに、現代ファッションと融合させることを目的としています。2015年度は、春夏に第2弾として石川県金沢市でつくられている真田紐とコラボレーション。真田紐を取り入れたブレスレットを販売しました。さらに秋冬には第3弾として青森県十和田市の南部裂織とコラボレーションし、クラッチやポーチを販売しました。

^{*} CSV：Creating Shared Value（共通価値の創造）とは、社会にとっての価値と企業にとっての価値を両立させて、企業の事業活動を通じて社会的な課題の解決を目指す新たな経営理念。

地域のお客様が参加する ワークショップ

フェアサプライチェーンでは、製造に関するプロセスだけでなく販売する店舗やその周囲の地域社会についても、商品に関わる流れの一部と捉えています。

KOEでは、お客様に商品やその作り手の情報をお伝えするとともに、地域のコミュニティづくりに貢献することも目指して、店内でのワークショップを開催。KOE全店で「KOE from」と連動して真田紐を使った世界に一つだけのオリジナルブレスレットをつくるワークショップを実施しました。また、KOE以外のブランドでもさまざまなワークショップを開催しています。



KOE岡山店で行ったワークショップ

2015年度ワークショップ

「KOE from」ワークショップ

全国のKOE店舗にて4月から5月にかけて開催。真田紐ブレスレットにビーズやチャームでデコレーションして、自分だけのオリジナルブレスレットをつくる。

SEVENDAYS=SUNDAY SUMMER WORKSHOP 「丸亀うちわをつくろう」

7月から8月にかけて、全国のSEVENDAYS=SUNDAY店舗にて丸亀うちわをつくるワークショップを開催。

SEVENDAYS=SUNDAY

- ・ 6月 7日「マグネット三輪ミニカーづくり」
- ・ 9月 23日「ポーセラーツづくり」
- ・ 10月 1日「リースづくり」
- ・ 10月 12日「ミツロウづくり」
- ・ 11月 15日「ワックスパーづくり」

環境、健康に配慮した事業活動

環境に配慮した事業

オーガニックコットンを使用した商品を各ブランドで販売しています。KOE や Green Parks での展開に加え、2015 年度は SEVENDAYS=SUNDAY でもオーガニックコットンを利用した商品を販売しました。

オーガニックコットンとは、有機農産物の生産基準にしたがって栽培された綿花のことです。積極的に取り扱うことで有機農地拡大、水質保全、土壌の活性化、農業被害軽減などにつながります。

今後も、環境に配慮した原材料を積極的に取り入れていきます。



SEVENDAYS=SUNDAYの
オーガニックコットンを使った商品

健康に配慮した商品

ストライプインターナショナルは、BLOCK ナチュラルアイスクリームを販売しています。素材は国産を中心に厳選された野菜やフルーツ、食物繊維豊富な寒天など、健康によい素材にこだわっています。

また、店頭ではアレルギー成分を表示していたり、乳製品を使用していないフレーバーも多数取り揃えていたり、食物アレルギーを持つお客様でも安心して購入できるように配慮しています。



BLOCKナチュラルアイスクリームの商品

ユニバーサルデザイン

育児中の女性や体に障がいのある方でも、ストレスなくおしゃれを楽しめるユニバーサルデザインを取り入れた商品を開発・販売しています。10月に創設したレディスアンダーウェアブランドの Re:Bonne (リボン) では、仕事や家事、育児に忙しいママの日常を豊かにする着心地を追求したインナーや、妊娠中のおしゃれ下着などを取り扱っています。また、KOE では、車椅子利用者向けに座った状態でもきれいなシルエットを保てる縫製の「ユニバーサルパンツ」の受注販売を10月に行いました。これらのプロジェクトは、社員が社長に直接提案する新規事業提案制度から生まれました。今後も誰もが気軽におしゃれを楽しめる製品を開発・販売していきます。

お客様への取り組み

お客様満足向上への取り組み

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(お客様満足)を向上させることを目指し、ショップスタッフの育成強化を目的とした教育研修施設「CS研修センター」を千葉県柏市に設置しました。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に、実際の店舗と同じような売場を再現しており、販売の基礎や実践レベルの研修を行うことができます。

また、商品購入後のアフターフォローとして、一年間無料修理/保証制度を提供しています。

CR室

CR室(コンシューマーリレーションズ室)では、全社サービス品質の向上を目指し、お客様よりいただくご意見、ご提案、ご感想を収集しています。収集した情報は各部署へフィードバックし、スタッフ応対向上・商品改良につなげています。ご意見をもとに、全国の店舗スタッフに向け事例Q&A等を公開、さらに社内報などを活用して啓蒙に努めています。



CR室

個人情報保護

ストライプインターナショナルは、事業活動を通じてお客様から取得する個人情報および当社従業員の個人情報を、重要な情報資産と認識しています。その個人情報を確実に保護することは、重要な社会的責務です。このような認識のもと、事業活動を通じて取得する個人情報は、個人情報保護方針に従って厳重に管理し、取り扱っています。



STAFF DRIVE

[スタッフドライブ]

働くママのワーク・ライフレポート

優れた能力を持つ社員たちが、いつまでもいきいきと活躍できること。

それが、ストライプインターナショナルの成長の原動力であり、

社会を発展させる力にもなります。

ストライプインターナショナルで働く社員の9割は女性。

だからこそ、結婚・出産や育児、介護などによって暮らしのスタイルが変化しても、

働き続け着実にキャリアを積み重ねていける職場づくりを進めています。

REPORT 1

育児をしながらいきいきと働ける職場

短時間でも 管理職の業務をこなせる環境

2006年に入社して以来、店舗でお客様や販売スタッフたちと接してきた山木は、2013年9月から2015年5月まで産休・育休を取得。現在は復帰し、エリアマネージャーアシスタント(AMA)として複数の店舗の運営管理を担っています。ストライプインターナショナルの店舗には、山木と同じように育児をしながら働き続ける社員がたくさんいます。中には、

店舗責任者やエリアマネージャーなどの役職についている者も少なくありません。「役職をいただけるのはうれしいのですが、育児と両立できるかはやはり不安でした。売上を管理しなければならない立場で、子どもが体調不良になった時に急に休めるのか、と」

そして実際に復帰すると、心配していた状況は頻繁に起こったと山木はいいいます。しかし、一緒に働くエリアマネージャーや店舗責任者たちのサポート、ほかのAMAとの連携により、山木はうまく休暇制度

を利用して育児と業務を両立しました。「制度はあっても、その存在を知らなかったり、使いたいといえない環境では、働き続けることはできません。『休んでも大丈夫だよ』といいあえる体制を、皆でつくっていくことが大切なのだと感じました」

蓄積されるノウハウが 改善につながる

育休から復帰したばかりの社員には、保



Green Parks 越谷店 エリアマネージャーアシスタント

山木 万巳

育園の送り迎えなど勤務時間の制約もあります。多くの社員は6時間の短時間勤務制度を利用していますが、その短時間の中で業務をこなすには、本人の努力や工夫に加えて周囲の理解や業務内容の調整など、多方面からのフォローが必要となります。

「私の現在の業務内容は産休・育休に入る前と基本的には同じですが、担当エリアは変わっています。6時間勤務ではどうしても回れる範囲に限りがあるため、エリアマネージャーが調整してくれました」

山木の生活リズムに合わせて業務を調整できたのは、多くの社員が育休・産休後も働き続けることで、現場に育児と両立しながら働くためのノウハウが蓄積されていたから。そこから必要な配慮や制度が生まれ、皆がいきいきと活躍できる職場の実現につながりました。

「復帰して、大変なことはもちろんたくさんありますが、上司や部下とコミュニケーションをとりながら働くのはとても楽しいです。それに何より、やっぱり接客って楽しいなと思います」



家族で「海ほたる」へ

REPORT 2

育休中に考える復帰後の働き方

子育てをしながら復帰後に備える

現在、育休を取得している石井は、2歳の長女と2015年11月に生まれた次女を育てながら、2016年秋の職場復帰を目指しています。

「再び店頭立つことを考え、感性を鈍らせないように気をつけています。子どもと一緒に出かける時も、店舗のディスプレイやVMD※に目を向けています」

ストライプインターナショナルでは、社員それぞれの状況に合わせて育休期間を短縮することも、延長することもできます。子どもを預ける保育園が見つからない場合などに利用できる延長制度は、育児をしている多くの社員から好評を博していますが、一方で、休暇が長すぎることで生まれる問題もあると石井はいます。

「長い休暇をとっていると、社会から取り

残された気分になることがあります。それだけでなく、ブランクの後でも以前のように働けるだろうか、周りの動きについていけるだろうかと考え込むことも。さらに保育園や病児保育について考え出すと、キリがありません。育休中は、意外と不安が多いものなんです。そんな時に会社から届く社内報を読むと、新事業の情報やほかの社員の声を知ることができて安心します。子どもの預け先などの情報交換もできるといいですね」

会社側でできる復帰サポート

ストライプインターナショナルでは、産休・育休中の社員にも毎月発行している社内報を配送しています。また、ストライプインターナショナル代表取締役社長の石

川康晴をはじめ、SNSでの情報発信を行っている社員もたくさんいます。それらも、産休・育休中の社員にとっては会社の状況を知る有効な手段となります。

このような状況を受けて、東京本部では「女性の働き方セミナー」として職場復帰や子育ての悩みを共有できる機会を設けました。ここでも、育休から復帰した社員にさまざまな質問・相談ができるSNSをつくったらどうかという提案がなされました。

「不安もありますが、それよりも、子どもにいきいきと働く自分の姿を見せたいという想いの方が今は強いです。子どもの存在は、働くうえでも一番の原動力になります。アパレル販売職は土日の休暇取得が難しい職種ですが、うまく制度を利用して子どもとの時間をつくりながら、働き続けていきたいです」

※ VMD:ビジュアル・マーチャндаイジング。店舗で商品を視覚的に見せる演出テクニックの総称。



SEVENDAYS=SUNDAY モラージュ菖蒲店

石井 紬子



東京本部で開催した「女性の働き方セミナー」



人事部 採用チーム アソシエイト

山田 恵子

REPORT 3

産休・育休の経験を活かした、皆が誇りを持てる会社づくり

本社・本部でも、働くママのための環境改善を

人事部採用チームで多彩な業務をこなす山田は、ストライプインターナショナル全体の人員管理に携わる立場であるとともに、1歳の娘を育てるママでもあります。山田は自身の経験を振り返り、妊娠中の社員が無理せず働けるように、そして育児中の社員が家庭に負担をかけずに働けるように、働き方の改善に取り組んでいます。

「私自身、妊娠中に体調が悪くても業務をほかのスタッフに任せられず、困った経験があります。そうならないよう、復帰後はできるだけ複数人で業務に関わりサポートしあえる体制をつくってきました。店舗ではだいたい産休・育休から復帰する社員が増え、そういった体制整備も進んでいますが、本社・本部はまだ不十分。現在産休・育休に入っている本社・本部社員が働きやすい環境を整えるべく、人事部としてサポートしていきたいです」

一緒に働く仲間を大切な人だと思える関係づくり

さらに山田は、これまで整備してきた支援制度についても、もっと多くの社員に活用してもらいたいといいます。しかし一方で、出産や育児に関する支援制度を厚くした場合、その制度を利用しない社員に負担が偏ってしまう状況が生まれやすく、多くの企業で課題とされてきました。「短時間勤務社員の負担が減っても、フルタイム社員の負担が増えたのでは問題は解決しません。有効なのは、互いに理解しあうためにコミュニケーションを深めること。目標は、一緒に働く仲間をよく知り大切にしたいと思える関係づくりです。大切な人だと思えば、既婚未婚や年齢に関わりなく適切なサポートができるはず。互いのライフスタイルを尊重しながら働けるでしょう。さらに制度面でも、これからはフルタイム社員がイキイキと働くための制度を増やしていきます。すべての社員が高揚感を持って仕事ができる会社を目

指します」

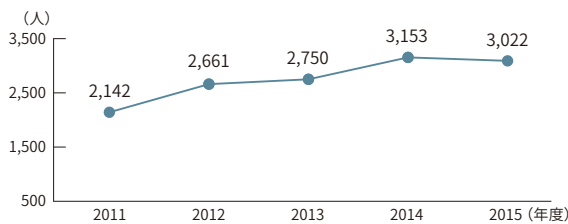
山田はほかにも、人事部として産休・育休から復帰した社員同士が情報交換できる機会づくり、復帰前の社員の不安を解消する研修やプログラムの実施など、さまざまな案を検討しています。

「社員の皆さんに、ストライプインターナショナルで働くことに誇りを持ってほしいんです。そのために運営方針でもある“スタッフドライブ”を進めていきたい。私が人事部の業務を通して出会う人たちにどんどん“ドライブ”をかけていければ、それが私自身の“ドライブ”につながり高揚感が生まれて、楽しんで仕事を続けられると思います」

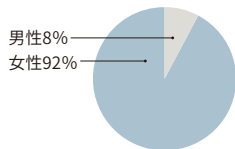


元気いっぱい娘と

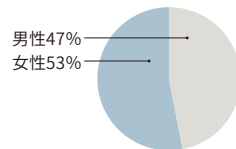
■ 社員数の推移



■ 社員の男女比率



■ 管理職の男女比率



社内ロールプレイングコンテスト

CS（お客様満足）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、社内ロールプレイング^{※1}コンテストを開催しています。全国大会で優秀な成績を収めたショップスタッフは、ストライプインターナショナル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。

2015年度は、earth music&ecology 三宮 OPA 店の桜井菜緒が第1位を受賞しました。全国大会上位入賞者5名は、さらなるホスピタリティを学ぶため、ライフスタイル研修に参加しました。

※1 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、そこの役割を演じることで、実務上のポイントを体得します。



新規事業提案制度

社員の多様性を活かすため、2014年度から年に2回、社員全員が新規事業を提案できる制度を開始しました。2015年度は2回で合計68の案が提案され、その中から4人のママ社員が提案したRe:Bonne（リボン）が採用されました。この案については、提案者を中心に事業化が開始されており、2016年度はさらなる拡大に向けて計画が進められています。

ハーモニープロジェクト

2014年6月、ストライプインターナショナル東京本部は銀座にある「歌舞伎座タワー」に移転しました。移転を機に、社内コミュニティを広げ、人と人の調和を生み出す状態をつくることを目指すハーモニープロジェクトを発足しました。

2015年度よりプロジェクトの一環として、社員の五感を刺激し感性を育むため、外部有識者やクリエイターをお招きするワークショップ「TALK NIGHT」を開催しています。音楽、アート、食、本など幅広いテーマを設定しており、社員はそれぞれの興味にあわせて参加できます。

■ 「TALK NIGHT」2016年1月開催

テーマ：アートフォト・トークナイト<体感入門編>

講師：滝口浩二さん（写真家。2004年Canon写真新世紀・荒木経惟選で準グランプリ受賞。2014年『窓-SOU-』を出版）

日時：1月26日18時30分～19時30分

場所：東京本部・未来妄想室

定員：15名程度

キャリアアクション制度

社員全員が最適な職場でいきいきと働くことを目指して、販売職から本社・本部への異動希望を社員に向けて広く公募する制度、キャリアアクション制度（公募）を実施しています。

制度開始から2016年1月までに35名がこの制度を利用して、希望する部署へ異動しました。

多様な雇用形態

ストライプインターナショナルでは、働き方のバリエーションを増やすことで、一人ひとりのライフスタイルにあった働き方やキャリア形成ができるよう、短時間勤務、地域限定職、アルバイト勤務など多様な雇用形態を整備しています。

正社員として働き続けるのが難しい場合はアルバイト勤務を選択したり、育児や介護で長時間勤務が難しい場合は6時間、4時間の短時間勤務を選択することが可能です。

障がい者雇用と支援

誰もがいきいきと働ける社会の実現に貢献するため、障がい者雇用を積極的に進めています。岡山本社および東京本部での業務で採用しているほか、障がい者スポーツの支援も行っています（詳しくはP.21参照）。

研修制度

業務に必要なスキルを得るための基本的な研修から、リーダーとしてキャリアアップするための研修まで、社員の状況や能力にあわせてさまざまな研修を実施しています。

能力を向上させるだけでなく、長く働き続けられる環境を整えることも重視し、実際に働く社員の声や退職する社員の意見を参考に、積極的に新しい研修制度を創出しています。

■ 研修制度

制度	内容
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
新卒アドバンス研修	新卒社員を対象に入社半年後に1泊2日の接客に特化した研修を実施
新卒2年目研修	同期との交流および情報交換を通してモチベーションアップを図る1泊2日の宿泊研修を実施
店責1年目研修	店責(店舗責任者)になったことで感じる不安について、情報交換や問題解決のための取り組みをしながらモチベーションアップを図る研修を実施
マネジメントベーシックス	店舗責任者になるためのマネジメントの基礎研修グループワーク等を実施
AMA ^{※2} 研修	AM ^{※3} 候補として期待役割の理解、マネジメントの基礎を習得する研修を実施
AM研修	期待役割発揮のためのスキル・マインドの啓発、実践を通してマネジメント力アップを行う研修を実施
PA研修	社員を目指すPA(パート・アルバイト)に向けてロイヤルティアップ、キャリアイメージアップを図る研修を実施
外部RP大会対策研修	外部RP(ロールプレイング)大会で結果を残すための対策として施設ごとに研修を実施
本社本部研修	各役割に応じたスキル、マインド啓発を図る研修を実施

※2 AMA: エリアマネージャーアシスタント。店舗責任者を通して複数の店舗の運営をサポートする職種。
 ※3 AM: エリアマネージャー。AMAを通してさらに広いエリアを統括する職種。

■ 福利厚生

制度	内容
住宅制度	住宅費用、引越費用の会社負担
資格支援制度	業務に必要な資格の取得への金銭補助

仕事と家庭を両立する人事制度の整備

ストライプインターナショナルは、すべての社員がワークライフバランスを実現できる企業を目指して、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。

2015年1月26日には、岡山労働局より「次世代育成認定マーク(愛称:くるみん)」^{※4}を取得しました。イクメン推進休暇制度や短時間勤務制度、マタニティ支援休暇制度などの取り組みが評価されたものです。

※4 「次世代育成支援対策推進法」に基づき策定した行動計画を実施し、定めた目標を達成した場合に申請を行うことで、認定を受け取得することができます。

多様な働き方を支える休暇制度

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。週末や連休期間がビジネスチャンスであるアパレル業界では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に、制度を利用しています。

女性の終身雇用支援制度と既婚者に向けた特別制度

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が多々あります。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、ストライプインターナショナル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できるよう、さまざまな支援制度を整備しています。

■ ワークライフバランスの実現を支援する制度

制度	内容	利用者数
短時間正社員制度	入社時より、結婚・妊娠・出産・育児・介護などの各種事由による短時間勤務ができる	283
短時間勤務制度	結婚、出産、育児、介護などの各種事由により、1日の労働勤務時間の変更または1週の勤務日数の変更ができる	187
マタニティ支援休暇制度	法定以上の産前休暇(出産予定日より最大12週前から6週前まで)を取得できる	48
産前産後休業制度	産前: 出産予定日より最大6週前から休業できる 産後: 8週間の休業ができる	
育児休業制度	法定以上の育児休業(子どもの1歳の誕生日まで)を取得できる	140
育児休業期間延長制度	子どもが最大1歳6カ月になるまで休業を延長できる	
長期休職制度	傷病、やむを得ない事由により会社が認めた場合は、基本3カ月まで休暇を取得できる	16
3連休休暇制度	販売職の3連休休取得を可能とする	151
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1度、6連休または3連休×2回を取得できる	1,938
大切な人休暇	「大切な人」と過ごす休暇を年1日付与する	368
キッズ休暇制度	子どもの行事参加を可能とする特別休暇を月1日付与する	60
扶養育児手当	育児世帯の助成制度 ^{※5} 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	143
イクメン休暇制度	日ごろ育児をしている奥様に対し、ねぎらいの時間を積極的に確保し公私ともに充実した環境整備を図るため、10歳未満の同居の実子がいる男性社員に休暇を月1日付与する	36

※5 子どもの人数による増減はありません。

※ 数値、制度内容などはすべて2016年1月31日時点のものです。

女性のエンパワーメント原則 (WEPs) に関する取り組み

ストライプインターナショナルは、ジェンダー平等と女性のエンパワーメント[※]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)」に署名しています。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。2015 年度は、岡山県を中心に地元企業・団体への積極的な働きかけを行い、WEPs の周知・理解促進を図ることで、女性がより活躍できる社会づくりに貢献しました。

7つの行動原則

- 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
- 原則 2 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- 原則 3 健康、安全、暴力の撤廃
- 原則 4 教育と研修
- 原則 5 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
- 原則 6 地域におけるリーダーシップと参画
- 原則 7 透明性、成果の測定、報告

※ 女性のエンパワーメントとは、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。

男性も社外も巻き込んで取り組む、女性が活躍する企業づくり

21 世紀になって 15 年が経ちますが、現在でもまだ結婚や出産を機に女性が退職するのを普通のこととする企業は、数多く存在します。しかしストライプインターナショナルでは、そのような女性の人生の転機は退職するきっかけとなり得ません。これは素晴らしいことだと思います。女性が活躍する企業をつくらうとする時、主役となるのはもちろん女性です。しかし、女性だけではなく男性がともに企業風土改革や仕組みづくりに取り組むことも、欠かせない要素です。「もっと女性が頑張るべき」という風潮にはせず、家庭を支えるパートナーである男性にも、積極的に休暇をとって家庭と両立できる働き方を探してもらいたいのです。そのために、イクメン推進休暇制度は有効なきっかけの一つといえます。

また、社外に向けた情報発信、働きかけも重要です。企業を変えるには、業界を変え、社会を変えていく必要があります。企業とは、一社だけで運営できるものではないからです。社会全体へインパクトを与える取り組みを、地域や女性といったさまざまな切り口で行っていけば、それが積み重なってよりよい社会が実現し、結果、真に女性が活躍できる職場の実現にもつながります。

たとえば、産休・育休から復帰して働いている女性の座談会を定期的に開催して、社外の方にも参加していただく、あるいは他社と共同で開催する形式にしてみても良いでしょう。ストライプインターナショナルには、育児と両立

しながら働いている先輩女性がたくさんいます。今後の結婚・出産に悩んでいる女性に向けて、リアルな女性の働き方に関する情報を発信すれば、キャリアの選択肢を広げる機会となり女性のエンパワーメント推進につながります。ストライプインターナショナルには、自分たちの考えを恐れず発信し、相談し、解決していこうとする土壌があります。それを活かして、女性のエンパワーメントを実現する新しい文化を形成するために、皆で知恵を絞りながら一步一步取り組みを進めていきます。



バスケット株式会社 創業者 兼 代表取締役社長
株式会社ストライプインターナショナル 取締役 CTO
兼 Web&Technology 本部 本部長

松村 映子

大学卒業後、日経 IT コンサルティング会社にて大手流通小売企業の IT コンサルティングおよび営業を経験。2011 年に最初の起業。2014 年に二度目の起業でバスケット株式会社を創業、ネット宅配クリーニングサービス「バスケット」を立ち上げる。2015 年に株式会社クロスカンパニーに全株式を譲渡、100% 子会社になる。現在同社取締役 CTO も兼任。



SOCIAL DRIVE

[ソーシャルドライブ]

地球環境と地域社会を守り、未来を応援する

ストライプインターナショナルは、日本全国からアジア、欧米諸国にまで事業エリアを拡大していますが、本社は創業地・岡山にあります。

岡山の企業として地域の発展に貢献するとともに、世界へ進出する企業として地球環境も守っていくこと。そして、地域や地球の未来を担う次世代を育てていくこと。それらの取り組みを、お客様や取引先、地域の人々を巻き込みながら進めていきます。



地域社会・次世代育成の取り組み

おかやまマラソンへの支援

2015年11月8日、第1回おかやまマラソンが開催されました。岡山県で初めての本格的市民マラソンとして、走ることで岡山の魅力を体感できるコースを市街地に設定。岡山の魅力を発信し、地域を元気にすることを目指しました。ストライプインターナショナルは、岡山の魅力発信と活性化という理念に賛同し、ゴールドスポンサーとしてこの大会を支援

しました。ボランティアスタッフが着用するウェアや、完走者にプレゼントする記念タオルなどを製作したほか、ストライプインターナショナル代表取締役社長の石川康晴を含め250名の社員が大会に参加しました。

大会当日は、フルマラソンとファンランの2種目で合計約14,500人が参加、ボランティアは約4,300人が集まりました。大会後、参加者からは「岡山の街が好きになった。ぜひ、来年も参加したい」「沿

道の応援が嬉しかった」などの声が寄せられ、経済波及効果は14.1億円と推計されています。



おかやまマラソン

県民の幸福と地域の発展につながる好循環を実現

おかやまマラソンは、中四国地方最大規模のマラソン大会です。それを特別協賛として支えていただいたおかげで、岡山のスポーツ史に残る素晴らしい大会となりました。岡山市街地での大規模市民マラソン実施は、県民に大きなインパクトを与えました。さらに、県内外から多くの市民ランナーが集まったことによる地域の活性化と岡山県の知名度向上、そして県民スポーツの振興などさまざまな面で効果がありました。ストライプインターナショナルは、これまでも「オカヤマアワード」や「Imagineering OKAYAMA ART PROJECT」など次世代を担う人々に刺激を与え、岡山を元気にする活動を実施されています。私は産業振興や次世代育成を後押しすることで、県民の幸福と地域の発展という好循環につなげることが重要だと考

えていますが、それを体現しているのがストライプインターナショナルの活動です。これまでの活動は、地域活性化はもちろん、地域の魅力を見直すきっかけを与えてくれるものでもありました。

岡山県政の基本目標はすべての県民が明るい笑顔で暮らす「生き生き岡山」の実現です。目標達成のためには企業の積極的な取り組みが欠かせません。ぜひ、今後も郷土岡山のために地域と連携した活動を行っていただくことを期待しています。



岡山県知事

伊原木 隆太さん

VOICE

参加者も応援者も楽しめるおかやまマラソン

「今までにしたことがない挑戦をしたい」と考え、おかやまマラソンに参加しました。当日、コースを走っていて気づいたのは、スタートからゴールまで沿道で応援してくださる方が途切れないことです。第1回開催にして、地域の方々や県外の方々が

たくさん集まるイベントとして盛り上がったことを肌で感じました。集まった方々皆でいっしょに楽しめるよう、もっとフードの提供や体験型ワークショップの実施などの要素を加えると、より地域活性化につながると思いました。

KOE名古屋モソワンダーシティ店 店舗責任者
長島 宏之



長島（前列右から1番目）とほかの参加者

エコクリーナーズ

年に2回、岡山と東京で大規模な清掃活動を行っています。ストライプインターナショナル代表取締役社長石川康晴の「ファッションに関わる者が地球を汚してはならない」という考えから始まったこの活動は、岡山市街地の清掃活動として始まりました。社員だけでなく取引先や地域の皆様にも参加を呼びかけており、18回目となる2015年10月24日の活動では、岡山県下27カ所、東京1カ所の合計28カ所で、総勢2,712名が参加して行われました。この参加者数は過去最大人数です。

ゴミが溢れるような街は治安も乱れ、犯罪も多発することから「美しく安全な街」を創造するために美化は欠かせない条件となります。今後も、岡山や東京をゴミのない美しい街にするとともに、取引先や地域の皆様との貴重なコミュニケーションの機会として、活動を継続していきます。

■ 第17回エコクリーナーズ

開催日時：2015年4月18日

清掃場所：JR岡山駅周辺、岡山岩田町、岡山大学、岡山表町、岡山野田、岡山横井上、岡山問屋町、倉敷、倉敷児島、倉敷玉島、総社、瀬戸内、真庭蒜山、真庭湯原、美作、美咲、新庄、玉野、岡山県内うさぎや各支店(岡山店、岡山東店、岡南店、倉敷店、倉敷西店)、銀座(東京)

参加人数：2,570人

■ 第18回エコクリーナーズ

開催日時：2015年10月24日

開催場所：岡山、倉敷、倉敷児島、倉敷玉島、美作、美咲、瀬戸内、総社、真庭蒜山、真庭湯原、新庄、玉野、備前、新見、西粟倉、岡山表町、岡山大学、岡山問屋町、岡山岩田町、岡山横井上、岡山野田、岡山南方、岡山県内うさぎや各支店(岡山店、岡山東店、岡南店、倉敷店、倉敷西店)、銀座(東京)

参加人数：2,712名

石川文化振興財団

芸術文化の向上および振興を図るための事業を行い、豊かな地域文化の形成と発展に寄与することを目的として、主に岡山県で事業を展開している石川文化振興財団。岡山県の経済や文化を向上させ、地域の活性化を図る事業主たちへの支援を目的に創設されたオカヤマアワード事業や、アートを通して世代や国籍を超えた交流を深め、次世代の子どもたちが世界レベルのアートにふれ高い感受性を育むことなどを目的とした芸術祭事業など、さまざまな取り組みをサポートしています。

■ オカヤマアワード

岡山県の経済・文化の向上および地域の活性化と若手経営者やアーティストへの支援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。オカヤマアワード2015では、大賞に株式会社西粟倉・森の学校代表取締役の牧大介さんが選ばれました。牧さんは英田郡西粟倉村で移住・起業支援・木材加工流通の事業を行っており、建築・インテリア・プロダクツ部門賞も受賞しています。ほかに、倉敷市で食品製造販売会社の株式会社果実工房を営む平野幸司さん、備前市で和洋菓子製造販売会社の有限会社福井堂を営むマクドナルド吉延洋子さんが各部門賞を受賞しました。



岡山市街地での清掃活動



東京・東銀座での清掃活動



岡山芸術交流記者発表



Imagineering OKAYAMA ART PROJECTでの展示
©Martin Creed, 2012 Work No.1350 Half the air in a given space.



オカヤマアワード授賞式



岡山でのさまざまな地域・文化支援活動



ファジアーノ岡山CSRパートナー



おかやまバトン



マチノブンカサイ



タブララサ



OKAYAMA BEAUTY SUMMIT 2015

ファジアーノ岡山CSRパートナー

岡山をホームタウンとするJリーグクラブ、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。2015年度も、ファジアーノ岡山に所属する選手たちが行う子どもサッカー教室や学校訪問などへの資金援助を行いました。

おかやまバトン

おかやまバトンは、岡山大学の学生や教職員有志によって2011年5月に発足した被災地支援団体です。被災地の子どもたちを岡山に招待しスポーツやレジャーを楽しんでもらう活動などを行っています。ストライプインターナショナルは、2012年度より資金援助などを通して継続的な支援を行っています。

一校一品運動

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。この運動では、高等学校と企業が共同開発した商品を県内の大学祭などで販売する経験を通して、高校生の企画立案能力やマーケティング能力を伸ばすことを目的としています。2015年度は、チャリティバザーの商品提供を行いました。バザーの売上はすべて東日本大震災の被災地へ寄付されます。

スペシャルオリンピックス岡山

スペシャルオリンピックス岡山は、知的発達障がいのある方々に日常的なスポーツ・トレーニングとその成果を発表する競技会を提供しています。ストライプインター

ナショナルは正会員として参加し、資金援助を行っています。

マチノブンカサイ

2015年9月27日に行われたマチノブンカサイに協賛しました。マチノブンカサイは、老若男女を問わずたくさんの人々が、現在は使用されていない廃校に集まり音楽や文化にふれあうことで、岡山県の活性化を目指すイベントです。

MUSIC TRIBE

岡山県で最大級の屋内音楽フェス MUSIC TRIBE に協賛しました。MUSIC TRIBE を主催するアーティストのLugz & Jeraさんは、2013年度のおかやまアワード受賞者です。

NPO法人タブララサ

循環可能な社会・岡山を目指す、若者中心のNPO法人タブララサの活動を支援しています。タブララサでは、結婚式で一度使用したキャンドルを回収し、リサイクルキャンドルとしてまた活用するなど、エコの要素を取り入れた街づくりのアイデアを実現しています。

OKAYAMA BEAUTY SUMMIT 2015

美容を通じた地域貢献を目指し、女性の自信と豊かな心が発信されることで、社会全体の豊かさや経済活性につながるという主旨に賛同し、2015年2月15日に開催されたOKAYAMA BEAUTY SUMMIT 2015に協賛しました。

若手スポーツ選手への支援

ストライプインターナショナルは、創業以来「チャレンジ精神」を大切に、常識に捉われない発想で生み出したブランドや商品により、アパレル業界において新市場を開拓してきました。さらに、今後は世界を牽引する日本企業を目指します。この、「チャレンジ精神」と「世界への挑戦」というコンセプトのもと、世界を目指す若手スポーツ選手の支援を行っています。

現在、フィギュアスケートの無良崇人さん、テニスの岡村一成、岡村恭香、障がい者アスリートとして活躍する渡邊麗美を支援しています。無良崇人さんは岡山県のスケートリンクを活動の中心としており、

岡村一成・岡村恭香は岡山県の出身です。岡山の企業として、岡山に関わりのある選手を支援しています。また、岡村一成、岡村恭香、渡邊麗美はストライプインターナショナルの社員として入社しており、スポーツウェア開発のアドバイスや人事部の業務などを行っています。

渡邊 麗美

2014年には韓国仁川市で行われたアジアパラ競技大会の知的障がい部門100メートル平泳ぎでアジア新記録を樹立し優勝。2週間後の第14回全国障害者スポーツ大会知的障がい部門の25メートルおよび50メートル平泳ぎでいずれも大会新記録で優勝。東京パラリンピックの出場も目指している。



無良 崇人さん

2014年の四大陸選手権、スケートカナダで優勝。グランプリファイナルでも5位に入賞を果たすなど、世界へ挑戦し活躍するフィギュアスケート選手。岡山県のリンクを中心に選手活動を行っている。

VOICE

地域とともに育ち、岡山から世界へ挑戦し続ける

セカンドファミリーという経営理念の通り、社員が一丸となって選手活動を支援してくれることに、とても感謝しています。ストライプインターナショナルと私の共通点は、岡山で生まれて世界に挑戦していることです。スポーツは、地域振興においてとても大きな力を持っています。その地域で活動するスポーツ選手がイベントやボランティアなどに参加すれば、

地域の人々は親しみを持って応援してくれます。さらに、応援は選手の力になるだけでなく地域の活気や知名度の向上にもつながります。近年、スポーツ選手も利便性やスポンサーの都合から都会を拠点とすることが多く、地域密着型の活動はしづらい状況です。しかし創業地である岡山の発展を重視するストライプインターナショナルのやり方なら、地域とともに選手の育成とスポーツ振興を行うことができるので、とてもよい方法だと思います。



岡村 一成

2013年、大学在学中につくば国際大会で準優勝。大学4年時には、早稲田大学のエースとして活躍し、全日本学生選手権で単複準優勝の成績を残す。2015年にプロへ転向し、今後は世界を舞台にさらなる飛躍を目指す。

プロテニスプレーヤーとしての挑戦ともう一つの夢を叶える

ストライプインターナショナルは、とてもスポーツに理解のある会社です。恵まれた環境で練習に集中しながら社員としても働けるので、活動しやすく士気も高まります。

スポーツウェア開発に携わることは、もう一つの夢でした。自分が着たいと思うウェアをアパレルのプロとともに作ることで、

プレーヤーの意見がダイレクトに反映された他社には真似できないウェアがつけられると思います。年齢の垣根を超えて、誰もが心地よくテニスを楽しめるウェアづくりを目指しています。

岡山県出身者として、同じ岡山県から世界へ進出するストライプインターナショナルの支援を受けるのは、とても誇らしくうれしいです。もっともっと多くの人に岡山を知ってもらえるよう、ストライプインターナショナルとともに世界へ挑戦していきます。

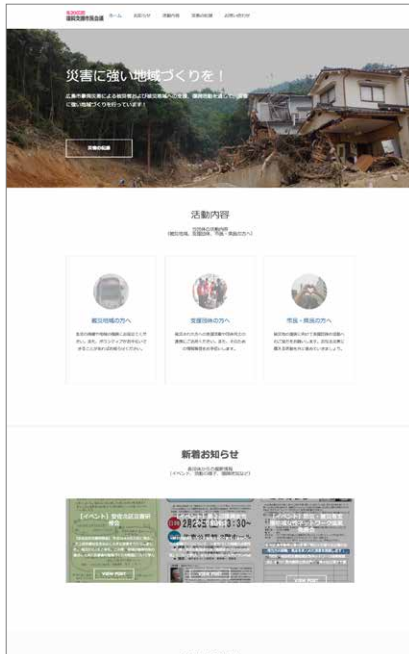


岡村 恭香

四大大会のジュニア部門に出場するなど、ジュニア時代から海外選手との対戦を経験。2014年6月にプロ転向。好きな言葉「夢叶うまで挑戦」の文字通り、四大大会で活躍することを目指している。



災害被災地への支援活動・社会貢献活動



「8.20広島復興支援市民会議」のWEBサイト
<http://hiroshima820.jp/>

広島土砂災害への支援

2014年8月20日の集中豪雨によって広島県広島市北部で発生した、大規模な土砂災害の被災地復興を中国地方に本社をおく企業として支援しています。

2014年度に中国地方の店舗37店と東北地方の店舗43店（東北は9月6日募金開始）で実施した店頭募金とクロスカンパニーからの義援金、合計300万円を「特定非営利活動法人ひろしまNPOセンター」を通じて「8.20広島復興支援市民会議」と「若者支援サポートセンターあおぞら」へ寄付しました。

義援金は被災地復興に関する情報発信ができるWEBサイトの構築と、情報伝達をサポートする学生の活動拠点整備のために使用されます。土砂災害が局地的な

被害であったために、被災地ではニーズの多様化が課題となっています。行政が発信している公的支援情報以外の、もっと細かい支援活動情報やボランティア情報を発信するメディアがなかったため、必要な情報を得られない被災者が多くいました。今回支援したWEBサイトと学生の活動拠点は、これらの問題を解決するためのものです。



2015年12月10日に整備完了した「若者活動サポートセンターあおぞら」が活動するための拠点

茨城・栃木・宮城の豪雨災害への支援

2015年9月9日から10日にかけて、台風18号の影響を受けた豪雨により茨城県、栃木県、宮城県では河川の堤防決壊など大きな被害が発生しました。ストライプインターナショナルでは、同地において事業を展開する企業として、被災地域の方々への救援や被災地の復旧に役立てていただくために、全国の店舗で「茨城・栃木・宮城の豪雨災害復興支援募金」を呼びかける募金箱を設置しました。募金箱の設置期間は9月11日から12月10日までです。その結果、2,261,433円の募金が集まりました。この募金で被災地のニーズにあった支援を行うため、茨城県常総市へ視察に赴き現地NPOと協議を行っています。適切な寄付先が選定され次第、募金全額を寄付する予定です。

ピンクリボンプロジェクト

女性のためのギフトショップブランド Maison de FLEUR では、10月1日から31日まで、「PINK RIBBON PROJECT」を実施しました。これは4種類の限定商品を発売し、それらの売上金額の5%を認定NPO法人乳房健康研究会に寄付するものです。乳がんは、早期に発見・治療すれば治癒率の高いがんです。しかし日本では他国に比べて検診受診率が低く、死亡率は増加傾向にあります。社員の90%以上が女性であり、女性のファッションに関わる事業を行うストライプインターナショナルは、乳がん検診・早期発見・治療の大切さを広めるピンクリボン活動に取り組むことで、すべての女性が健やかに幸せに過ごせる社会の実現に貢献します。プロジェクト対象商品の売上総額は2,678,324円となりました。



ピンクリボンプロジェクトのためにオリジナルのリボン柄のサテン生地、ポーチャミラーを作成

地球環境を守る取り組み

one treeプロジェクト

one tree (ワン ツリー) プロジェクトは、中国・内モンゴル自治区のホルチン砂漠で行う緑化活動です。内モンゴル自治区の砂漠化が進んだ原因は、経済活動をもたらした過度な耕作・放牧です。これは、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ります。また一方で、中国はストライプインターナショナルの主要な事業エリアでもあります。この2つの観点から、砂漠緑化をストライプインターナショナルが果たすべき社会的責任の一つと捉え、取り組んできました。

砂漠の緑化には、砂漠化してしまった場所の植生を回復し、それが持続できる社会をつくる必要があります。内モンゴル自治区は元々半乾燥地(ステップ気候)で、高い木が生い茂る自然環境ではありません。そのため、元の自然な状態に戻すには植樹だけでなく、砂漠化のそもそもの原因となった過放牧の改善、苗の保護・育成が重要となります。ストライプインターナショナルでは、資源として利用できる植物を植えることで、地域住民の持続可能なライフスタイルへの転換にも貢献しています。

プロジェクトは日本・中国の共同企画として展開しており、2015年度は9月15日から18日まで日本の社員とストライプ



2015年度 one treeプロジェクト植樹隊

インターナショナルグループの社員あわせて21名と一緒にホルチン砂漠へ赴きました。到着後は、「アースの森」と「チャイナの森」あわせて50ヘクタールの植樹と剪定作業を実施。深さ70センチメートルの穴を掘り、一本一本、大切に苗木を植えました。また、植樹の後には「CSRと事業を絡めた展開について」をテーマに、合同ワークショップを行いました。「アースの森」は2015年度で目標としていた80,000本の植樹を終えました。しかし、剪定や間伐などの管理を行いながら森を形成していくため、「チャイナの森」の植樹活動とともに今後も経過を見守っていきます。



中華人民共和国内モンゴル自治区にあるホルチン砂漠は、日本から一番近い砂漠。面積は約42,300平方キロメートル。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飛来する。



2010年度の「アースの森」



2015年度の「アースの森」

VOICE

2015年度 one treeプロジェクトに参加した社員



ストライプチャイナ
スペシャリスト

田尻 晃久

植樹活動が5年目に入る「アースの森」では、木の成長が明らかなこと、現地スタッフとのつながりができていることから、活動を継続してきた意味があると感じました。ストライプインターナショナルとストライプチャイナが合同で活動を行っている点も、セカンドファミリーとしての関係を築けるよい時間になったと思います。また、現地でお会いしたコーディネーターが、こういっていました。

「CSR活動などで植樹に来る会社は増えているが、滞在期間中に植えられる木の量は少ない。だからこそ、私たちが期待しているのは、皆さんが現場で気づいたことを日本に持ち帰りどう自分たちの生活に反映していくかです」

この言葉通り、参加した社員が現場で感じたことをそれぞれの生活の中に反映させてこそ、one treeプロジェクトが完結するのだと思います。



ストライプインターナショナル
earth music&ecology事業部

李 嫻

環境問題は、地球上に生きるすべての人間が関係する問題です。しかし、自然と離れた場所で生活していると、環境問題の厳しさやその解決のために頑張っている人がいることを忘れてがちです。だからこそ、自分の目で現地を見て、自分の耳で現地の声を聞くこと、そして自分の足で砂漠を歩くことが大事だと思います。

現地に到着すると、森の管理をしてくれているスタッフが私たちが熱く歓迎し、仲間として扱ってくれました。これも長期間プロジェクトを続けてきた成果だと思います。環境を改善するためには、皆が力を合わせて取り組む必要があります。植えた木が大きな森になるまでには少なくとも数年がかかり、その間も手入れを行わねばなりません。植えて終わりではなく、きちんと森が育って現地の環境が改善するまでずっと関わっていきたいです。



ストライプインターナショナル
KOE草津店

馬場 眞貴子

ホルチン砂漠は砂埃がひどく、風が吹くと目を開けているのも辛いほどでした。砂漠での植樹は、強風に負けないよう深く穴を掘って苗を植えなければならぬのですが、砂漠の砂は乾燥していて掘ってもすぐに埋まってしまう。剪定作業では、木の枝が非常に固く1本を切るのに数分かかかるうえ、手には豆ができました。この作業を現地スタッフの方々が日々行っているのかと思うと、尊敬と感謝の気持ちでいっぱいになります。ワークショップでは、ストライプチャイナのメンバーからとてもよい刺激を受けました。私が考えもしないような案を発表されたり、その案がとても具体的だったことにも驚きましたが、「何かを学んで帰ろう」という意欲を強く感じたのが、特に印象的でした。私も彼らに負けぬよう、エコ活動も業務も頑張っていこうと思いました。



ストライプインターナショナルグループ企業
CAN

石和田 純枝

緑を育てることが、いかに大変なのかを知りました。現地で協力して下さるNPOや、実際の手入れ作業を担ってくれる現地スタッフの方々、そして何もない砂漠だった第1回の活動時に今よりもずっと苦労して植樹をしたのであろうストライプインターナショナルの参加者たち。たくさんの人の努力があったからこそ、「アースの森」は成長できたのだと思います。一からつくることの大変さ、成長するために維持していくことの大変さの両方を学びました。

今、「アースの森」「チャイナの森」に続いて、「キャンの森」をつくる計画が動いています。今回、現地で成長していく2つの森を見たことで、砂漠の環境を踏まえ数年単位で先を見て活動していくことが重要だと気づきました。「キャンの森」にもその視点を活かしていきます。

商品を通じた取り組み

日常着のレンタルサービス 「mechakari」

ストライプインターナショナルでは、2015年9月より日常着のレンタルサービス「mechakari」(メチャカリ)を開始しました。「mechakari」は、インターネットを通じてストライプインターナショナルブランドの新品ファッションアイテムを毎月定額で借りられるサービスです。好きなアイテムを何度でもレンタルできるほか、出荷から60日間借り続けたアイテムはその

まま所有することもできます。WEBサイト上ではコーディネート紹介や公式キャラクター「メチャカリス」のLINEスタンプを提供するなど、ファッションを楽しめる仕組みも用意しています。また、レンタルで使用した商品は、返却後ECサイト「STRIPE CLUB(ストライプクラブ)」にて、USED商品として販売します。

ファッションの楽しみ方の選択肢を増やすことで市場活性化に寄与するとともに、レンタル・USED販売というリサイクルの仕組みを取り入れることで、アパレル市

場全体の廃棄物削減、資源の有効利用に貢献していきます。

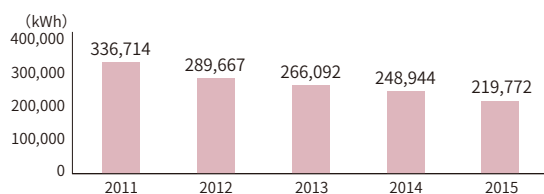


2016年3月より放映している
日常着のレンタルサービス「mechakari」のTVCM

本社での電力使用量削減の取り組み

ストライプインターナショナル岡山本社では、オフィスでもできる環境対策を積極的に取り入れ、電力の節約に努めています。2015年度は、社員の残業時間を減らすことでパソコンの消費電力を減らすとともに、社内の室温管理にも力を入れました。その結果、2014年度に比べて29,172kWhを削減しました。

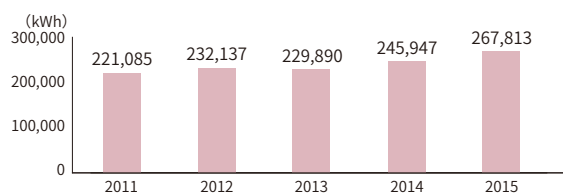
■ 岡山本社電力使用量の推移



エコ物流センター

岡山ロジスティクスでは、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。

■ 岡山ロジスティクス電力使用量の推移



エコ照明

ストライプインターナショナルは4つの主要ブランド^{※1}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。一部の店舗でエコ照明導入前後の電気使用量削減率およびそれとともなうCO₂削減率を比較したところ、43%~63%の削減率を確認できました。

※1 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.27参照。

ペットボトルキャップと切手の回収・寄付

ストライプインターナショナル岡山本社と東京本部では、ゴミとして捨てられる資源を有効に活用するとともに、世界の恵まれない人々を支援するため、使用済みのペットボトルキャップと切手を回収し、それぞれエコキャップ推進協会と公益財団法人ジョイセフ^{※2}に寄付しています。この取り組みは、本社に勤務する社員の

提案をきっかけに始まりました。2015年度は、ペットボトルキャップ14,362個と切手2.62kgを寄付しました。

※2 公益財団法人ジョイセフ：途上国の妊産婦と女性の命と健康を守るために活動している日本生まれの国際協力NGO。

エコポイント制度

マイバッグ持参もしくは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。2012年度まではearth music&ecologyのみを対象としていましたが、2013年度よりGreen Parksにも制度を拡大しました。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。



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(緑化基板材)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。ストライプインターナショナル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。



ストライプインターナショナル岡山本社

コーポレート・ガバナンス

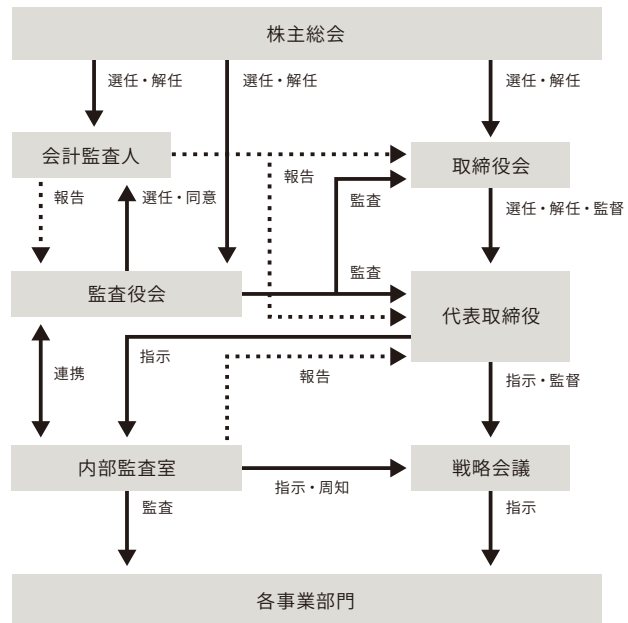
ストライプインターナショナルは、お客様、取引先、社員、地域社会などの皆様をはじめ、すべてのステークホルダーの視点において、透明性、公平性のある、自主独立した経営体制をとり、企業価値を向上させることを目指しています。

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、さらに常務会によって意思決定の迅速化を図っています。また、戦略会議によって各部責任者へ経営方針の意思統一化と業務執行における連携強化を図っています。取締役会は7名の取締役および3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。

ストライプインターナショナルは監査役会設置会社の形態をとっており、社外監査役2名を含む監査役3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

■ 業務執行の体制と内部統制の仕組み



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。

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監査セクションとして、内部監査室を設置しています。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、コンプライアンスが遵守できるよう経営管理し、事業活動を行うため、コンプライアンス担当役員(管理統括本部長)を中心に法務部、弁護士で構成されるリスクコンプライアンス委員会を取締役会の直属機関として設置し、想定されるリスク要因への適切な対応を適宜、取締役

会へ通知しています。コンプライアンス専属部署として法務部が事業部門からの業法含めた法的見解や予防法務として契約審査、社員がコンプライアンスの意識を持って業務を実施するために、コンプライアンス事案等を含めた研修などを行っています。



会社概要 (2016年1月31日現在)

名称	株式会社クロスカンパニー (2016年4月1日、株式会社ストライプインターナショナルに社名変更)
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	〒104-0061 東京都中央区銀座 4-12-15 歌舞伎座タワー TEL 03-3524-1501 FAX 03-3524-8341
URL	http://stripe-intl.com/
創立	1994年6月
設立	1995年2月
資本金	1億円
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	3,022名
決算期	1月

■ 役員構成 (2016年3月1日現在)

代表取締役社長	石川 康晴	CEO
専務取締役	立花 隆央	COO 営業本部 本部長
常務取締役	張替 勉	CFO 管理本部 本部長
取締役	神田 充教	人事本部 本部長
取締役	清水 優	店舗開発部 部長
取締役	長瀬 泰典	商品部 部長
取締役	松村 映子	Web & Technology本部 本部長
常務執行役員	安信 千賢	パブリックリレーションズ本部 本部長
常務執行役員	松本 真佐人	経営企画室 室長
執行役員	佐藤 光広	IT システム部 部長
執行役員	宇山 敦	商品部 フェロー
監査役	森 寛	
監査役	長尾 謙太	
監査役	白石 徹	
顧問弁護士	近藤 弦之介	
顧問弁護士	北村 康央	
顧問弁護士	範 国輝	
顧問税理士	大本 卓志	
監査法人	有限責任監査法人トーマツ	

■ ブランド一覧

 アースミュージック&エコロジー earth music&ecology	 コエ KOE	 E hyphen world gallery イーハイフンワールドギャラリー E hyphen world gallery	 グリーンパークス Green Parks	 イエッカ ヴェッカ YECCA VECCA
 セブندイズサンデイ SEVENDAYS=SUNDAY	 アメリカンホリック AMERICAN HOLIC	 レベッカブティック LEVECCA boutique	 メゾン ドフルール Maison de FLEUR	 セントオブヴァロ SCENT OF Varo
 キワシルフィー KiwaSylphy	 ラトリエ フネートル L'ATELIER FENÊTRE	 トム ブラウン THOM BROWNE. NEW YORK	 ブロック ナチュラルアイスクリーム BLOCK natural ice cream	 カフェ アンマーブル unmarble



株式会社ストライプインターナショナル

〒700-0903 岡山県岡山市北区幸町 2-8

<http://stripe-intl.com/>