

STRIPE Int'l

CSR Report 2018

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、クロスカンパニーはお客様、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。事業領域を拡大し社名をストライプインターナショナルへ変更してからも、継続して取り組んでいます。

社会情勢や事業領域などを考慮し、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定めたのが、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。2017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」に沿って取り組みを進めました。

編集方針

本誌では、主に2017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ています。

経営理念「セカンドファミリー」のもと、衣食住を幅広く扱う事業領域「ライフスタイル&テクノロジー」を通して、運営方針として掲げる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」を実行することで、企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility: CSR）を果たしています。2018年度版『CSR Report』では、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。

報告期間

2017年2月1日～2018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。

発行

2018年4月

お問い合わせ

文化企画部

TEL: 086-235-8216 (代表)

FAX: 086-235-8217

■ 会社概要 (2018年1月31日現在)

名称	株式会社ストライプインターナショナル
本社	〒700-0903 岡山県岡山市北区幸町2-8 TEL 086-235-8216 (代表) 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18F 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、飲食店舗および宿泊施設運営
社員数	3,437名
決算期	1月

成長市場の背景に存在する社会課題に正面から挑む、グローバルライフスタイルカンパニーへ。



代表取締役社長兼CEO
石川 康晴

■ 2017年は新事業ドメインでの展開が加速

2015年から進める大規模な組織改革により、社名および事業領域を新たにし、私たちは「ファッション EC を主体としたグローバルライフスタイルカンパニー」を目指してきました。2017年は、新たな事業ドメイン「ライフスタイル&テクノロジー」の土台がほぼできあがり、2018年初めから新業態をスタートすることになりました。そのひとつである渋谷区宇田川町の「hotel koe tokyo」は、お客様に音楽・食・宿泊といったさまざまな体験を提供するニューカルチャーの発信拠点です。一方で、大人のための EC デパートメント「STRIPE DEPARTMENT」もオープンしました。これはソフトバンクとの共同開発により、ECで百貨店同様の接客や試着などのショッピングを体験いただけるこれまでにないソリューションです。

■ 成長市場の背景には社会課題が存在する

成長するマーケットの背景には必ず社会課

題が存在しています。たとえば、「mechakari (メチャカリ)」は会員数が急伸を続けており、サービス開始から2年目で1万人に達しましたが、その背景には「モノより体験」の概念やシェアリングエコノミーの広がりがあります。シェアリングには場所、物、移動、資金などいろいろありますが、レンタル、リユースという方法の中でも最もエコです。さらに、ファッション市場が新品だけでなく、アウトレット、中古、レンタルなどと多様化してきたのは、若年層の所得伸び悩みという現象も影響しているでしょう。また、「STRIPE DEPARTMENT」では、百貨店業界の課題を解決するサービスはないかという視点から始まりました。近年、地方の百貨店の閉店が相次いでいますが、そもそも百貨店がない、あってもトレンドのブランドが入ってこない状況がありました。「STRIPE DEPARTMENT」は地方に住む人のポケットに一流の百貨店がいつもある、そんな体験を届けたいと思ってスタートしました。

このように、テクノロジーを駆使して社会、業界、地域の抱える課題に挑戦していくことが、私たちのグローバルプラットフォーム戦略のミッションといってもいいでしょう。

■ 社会、地域の先を見据え、ドライブし続ける

ストライプグループは文化、経済、教育の3つの柱でステークホルダーと一体となった CSR 活動を行っています。従来から取り組む岡山県でのプロジェクトのほか、社員主体の地域活動やブランドコンセプトに合致した活動も活発になってきました。エシカルなグローバルブランドを提唱する「koe」を筆頭に、アパレル部門では高品質な商品を適切な環境でつくるフェアサプライチェーンに取り組んでいます。また、オーガニックコットンを使用した商品を発売するなど、オーガニックを意識した商品づくりも進めています。

2016年からスタートした「ローカリングプロジェクト」は、社員が自ら発案し、地域のお客様と触れ合うイベントや企画を実施するもので、すでに下関、奈良、新潟など12エリアで展開し、2018年にはさらなる活性化を期待しています。

教育面では、国立大学法人岡山大学の寄付講座として、アントレプレナーやアントレプレナーになるための起業家マインドを醸成することを目的としたプログラムを計画しており、2019年の開講を目指しています。2017年には、米国ハーバード大学、スタンフォード大学の学生たちが子どものサマーキャンプで講師を行う「Summer in JAPAN 岡山 2017」を開催しました。

私たちは、ビジネスに関しても、CSR に関しても長期的な視点をもって活動を展開し、目指す姿に到達するまでドライブし続ける姿勢を崩しません。ステークホルダーの皆様も、末永く、私たちと一緒にドライブをしていただきたいと思います。

地域に根ざした活性化の取り組み～ストライププロジェクト～

ストライプインターナショナルは、「ストライププロジェクト」として芸術やスポーツなどの文化、経済、教育を柱に地域活性化の取り組みを行っています。

ストライプマルシェ

ストライプマルシェは、岡山の地域活性化を目的に場所やテーマを変えながら開催しているイベントです。県内で人気のパン店の出店や、地元特産物の販売、ワークショップなどを通じて賑わいを創出し、出店企業のPRや観光誘致につなげています。2017年度は、7月に備前市日生諸島の頭島で、11月に岡山市表町の千日前商店街で開催しました。



マルシェのタペストリー

■ かしらじまストライプマルシェ

地方創生を目的とした包括協定を結ぶ備前市との取り組みとして、7月1日、2日の2日間、頭島にて「イタリアンとパン」をテーマにマルシェを開催しました。特産品を使った限定メニュー提供や、底引き網体験などを実施しました。



頭島マルシェ



頭島特産品を使ったイタリア料理

■ 表町三丁目ストライプマルシェ

岡山市の表町三丁目にある千日前商店街は、かつて映画館を中心に賑わっていました。この商店街に再び賑わいを創出するため、11月3日、4日、5日の3日間、「パンと肉料理」をテーマにマルシェを開催。30店舗を超える過去最大規模となりました。



表町三丁目マルシェ

来場者の声

表町三丁目ストライプマルシェ

- ・定期開催して、表町をもっと盛り上げてほしいです。
- ・若い方がたくさん来てくれたのが、うれしかったです。

スポーツ支援

■ おかやまマラソン

おかやまマラソンは、岡山の魅力を体感できる市民マラソン大会です。2017年11月12日に「おかやまマラソン2017」が開催され、合計約16,200名が出走しました。この大会を、ストライプインターナショナルは特別協賛として支援しました。運営スタッフ用のウェアやフィニッシャータオルなどを提供したほか、EXPOブースを出展、社員・関係者あわせて約300名がランナーとして参加しました。



■ ファジアーノ岡山CSRパートナー

ストライプインターナショナルは、Jリーグクラブの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。2017年度も、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。スローガンである「子どもたちに夢を!」を体現するとともに、プロスポーツクラブとして地域スポーツを振興させたいというファジアーノ岡山の思いに、賛同しています。



©FAGIANO OKAYAMA

■ 若手スポーツ選手の支援

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」を大切にしてきました。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。2017年度は、岡山県のスケートリンクを中心に活動しているフィギュアスケートの無良崇人選手、岡山県出身のテニスプレーヤーである岡村一成選手、岡村恭香選手、そしてストライプインターナショナルの社員として働きながら障がい者アスリートとして水泳競技で活躍する渡邊麗美選手(写真)をサポートしました。



創業の地・岡山の未来づくり

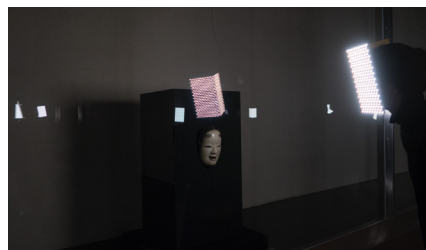
石川文化振興財団との協働プロジェクト

ストライプインターナショナルは「ストライププロジェクト」の一環として、公益財団法人石川文化振興財団が行う岡山芸術交流、オカヤマアワード、「Summer in JAPAN 岡山」などをサポートしています。

岡山芸術交流

2016年秋、「開発／Development」をテーマに開催した「岡山芸術交流 2016」の次回展として、「岡山芸術交流 2019」の開催が決定しました。

11月18日には「岡山芸術交流 2019 プレイベント」として、アーティストックディレクターを務めるピエール・ユイグ氏のパフォーマンス作品「Swarm」「Name Announcer」を林原美術館(岡山県岡山市)にて上演しました。



Pierre Huyghe, Swarm, 2016
Human wearing masks
37 invariant masks, 3 programmed masks
Exhibition view, Hayashibara Museum, Okayama, 2017

オカヤマアワード

オカヤマアワードは、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の顕彰を目的に、2010年に創設されました。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合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 2017 では、引退した競走馬を乗馬やホースセラピーのために再調教するなど、馬に関する包括的な取り組みを行っているNPO法人吉備高原サラブレッドレーニング理事長の西崎純郎さんが、大賞に選ばれました。



オカヤマアワード 2017 受賞者

Summer in JAPAN 岡山

7月26日～29日の4日間、小学生から高校生を対象とするサマースクール「Summer in JAPAN 岡山」を国立大学法人岡山大学で初開催しました。

“Summer in JAPAN” は、一般社団法人 Summer in JAPAN が大分県で2013年から開催している、英語教育・国際交流・地域における優良な教育機会を提供するプログラムです。「Summer in JAPAN 岡山」では、ハーバード大学、スタンフォード大学、テキサス大学オースティン校の学生や卒業生10名を講師に迎え、岡山県内から集まった小学1年生～高校3年生の75名を対象に、オリジナルプログラムやワークショップなどを実施しました。



修了式の様子

2017年度地域未来牽引企業に選出

ストライプマルシェをはじめとした岡山での活動が評価され、ストライプインターナショナルは経済産業省が選定する2017年度の地域未来牽引企業に選ばれました。地域未来牽引企業は、地域経済への影響力が大きく成長性が見込まれるとともに、地域経済のバリューチェーンの要として地域経済牽引事業を行う企業が選定されます。



地域未来牽引企業

次世代育成

岡山大学寄付講座

ストライプインターナショナルは、国立大学法人岡山大学の寄付講座として、企業や自治体などの組織内で革新に取り組むイントレプレナーや、自ら起業するアントレプレナーになるための起業家マインドを醸成することを目的としたプログラムを計画しています。2019年の開講を目指し、岡山大学とともに準備を進めています。

FukuHug

2016年より、服を通して心を育む活動「FukuHug」に取り組んでいます。2017年度は、8月7日、8日に岡山で、8月17日に東京で実施しました。

「児童養護施設 岡山聖園子供の家」(岡山県岡山市)では、服に関する基礎知識の講義やアクセサリー作り、接客体験などを実施しました。園長の則武直美さんからは「これをきっかけに服を着て自分を表現できるようにになれば、大変うれしく思います。」

とのコメントをいただきました。また、東京本部にて東京都の民間学童保育「キッズベースキャン」の魅力的な店舗づくりの授業を企画・実施しました。

今後も「FukuHug」を通して、次世代の豊かな心を育てていきます。



「児童養護施設 岡山聖園子供の家」での授業の様子

地球環境を守る取り組み

■ エコクリーナーズ

清掃活動「エコクリーナーズ」は、2007年に「ゴミ0（ゼロ）の日本一美しい県を目指して」岡山でスタートしました。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、清掃エリアを拡大し、現在では岡山、東京、全国のストライプインターナショナル路面店舗周辺で年2回、取引先や地域の皆様にも参加を呼びかけ参加者数3,000名を超える規模で実施しています。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。



岡山での清掃活動の様子

■ 2017年度開催概要

第21回エコクリーナーズ
開催日時：2017年4月15日
開催場所：岡山県内30拠点、東京都銀座歌舞伎座周辺、全国の路面店舗周辺
参加人数：3,377名

第22回エコクリーナーズ
開催日時：2017年10月21日
開催場所：岡山県内32拠点、東京都銀座歌舞伎座周辺、全国の路面店舗周辺
参加人数：3,504名（予定）
※天候不順のため、一部支部のみでの催行となりました。

岡山市事業系ごみ減量化・資源化推進 優良賞受賞

ストライプインターナショナルは、清掃活動「エコクリーナーズ」をはじめ、社内外での継続的な啓蒙活動が評価され、廃棄物の減量化・資源化に積極的またはユニークな取り組みを行い、成果をあげている事業者を表彰する「平成29年度岡山市事業系ごみ減量化・資源化推進優良事業者等表彰」で、優秀賞に選出されました。

■ 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、経済活動のための過度な耕作・放牧。消費国である日本でその恩恵を受ける私たちにも、責任の一端はあります。また一方で、ストライプインターナショナルは中国で製造・販売などの事業活動を行っています。これら2つの観点から、2009年より砂漠緑化に取り組んできました。

この活動が、主な顧客である若い世代への環境問題提起につながったこと、現地の植樹や剪定作業を通して人材育成に取り組んだことから、2017年2月、第14回企業フィランソロピー大賞「育てよう大地とともに賞」を受賞しました。



植樹により緑化が進んだアースの森

■ 再利用デニムによる壁面緑化

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、国立大学法人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。ストライプインターナショナル岡山本社では、デニム製品を再利用した土壌で壁面緑化を行っています。また、イオンモール倉敷の壁面緑化にも導入されています。

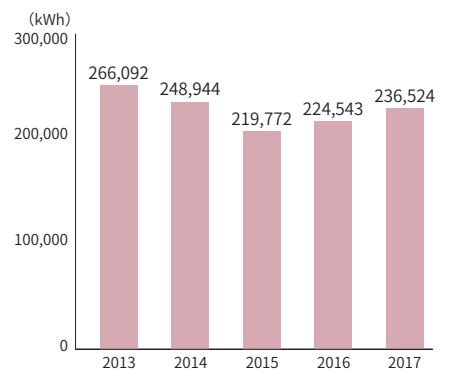


壁面緑化を行っている岡山本社

■ 電気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と東京本部では、電力の節約に努めています。2017年度は働き方改革の一環として18時05分での消灯を全フロアで実施しました。また、店舗では4つの主要ブランド（earth music&ecology、AMERICAN HOLIC、YECCA VECCA、Green Parks）のすべての店舗で、反射効率が従来比で20%高い高効率反射照明を使用しています。今後は装飾照明についても随時LED化を進め、さらなる省エネ化を図っていきます。

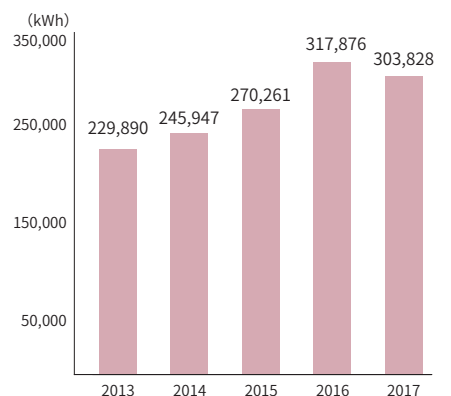
■ 岡山本社電力使用量の推移



■ 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、岡山ロジスティクスでの電力使用量の約1/3を賄っています。

■ 岡山ロジスティクス電力使用量の推移

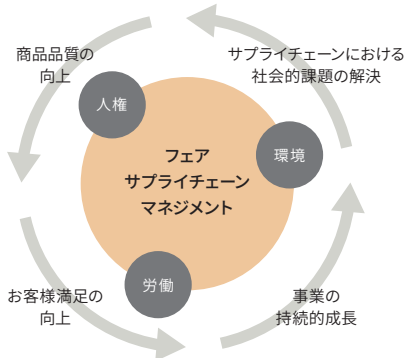


つくる人も着る人も“フェア”なサプライチェーン

■ フェアサプライチェーン

ストライプインターナショナルのアパレル事業では、高品質な商品を持続可能な環境で生産する、つくる人も着る人も“フェア”なサプライチェーンの実現に取り組んでいます。アパレルのサプライチェーンは、原料の調達、素材の加工、製品の縫製、海外からの輸送、物流センターでの出荷作業、店舗への配送など、さまざまなプロセスを多くの国や地域で行っています。その過程においては、労働者への搾取、環境問題など解決していかなければならない社会的優先課題が多く存在しています。ストライプインターナショナルのフェアサプライチェーンは、そのような優先課題の解決に向けて取り組みながら、品質のよい商品をつくり続けることを目指しています。

■ フェアサプライチェーンマネジメントの概念



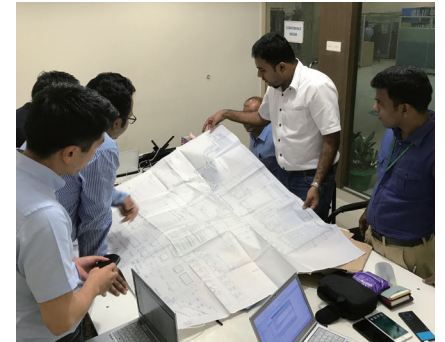
■ 2つの側面から行う監査

フェアサプライチェーンでは、現地で実施される工場監査を経て認定された工場での商品の生産を行います。この工場監査は、日本の生産部と海外の監査員および労働問題を専門とする弁護士で構成するフェアサプライチェーンマネジメント委員会を中心に進めています。2017年12月現在で約100工場が認定工場として監査を完了しています。

フェアサプライチェーン監査は、倫理面と品質面の2つの側面から監査を実施します。倫理監査は、児童労働および強制労働の禁止、労働時間および報酬の問題解決、建物の安全や労働者の健康、環境規制の遵守などを書類監査と現地のヒアリング等で評価します。監査結果は、SからDまでの5段階で評価し、上位3段階の評価を受けた工場が認定を取得します。品質監査は、実地監査で各現場での品質管理、危険物管理、工程管理、マネジメントなど150以上にも及ぶ項目をチェックします。監査結果は、100点満点を5段階に分けて評価し、上位3段階に入った工場が認定を取得します。

倫理監査と品質監査の両方で認定された工場が最終的にフェアサプライチェーン認

定工場となり、認定後も1年から2年の間に定例監査を実施し、監査を継続します。また、監査の結果で不合格となった工場へも継続的に指導を行い、持続可能なサプライチェーンの拡大を目指します。



工場監査の様子

ローカリングプロジェクト

お客様は、ストライプインターナショナルが経営理念として掲げる「セカンドファミリー」の重要な構成員です。お客様や地域と積極的につながり、セカンドファミリーの輪を広げるため、2016年から「ローカリングプロジェクト」を開始しました。2017年度は、名寄、石巻、仙台、木更津、長崎の5つのエリアで実施し、たくさんのお客様と交流することができました。

2017年度実施例

- ・地域のお店を取材し、お客様へライフスタイル提案ができるフリーペーパーを作成（石巻エリア）
- ・お客様を交えて潮干狩り。採った貝はその場でバーベキューにし、地域のグルメを堪能（木更津エリア）
- ・お客様と一緒に街を巡り、世界にひとつだけのオリジナル「てくてくナガストMAP」を作成（長崎エリア）



社員が作成したフリーペーパー（石巻エリア）



お客様と一緒に軍艦島を訪れた様子（長崎エリア）

環境、健康に配慮した事業活動

■ 「koe」での取り組み

グローバル戦略ブランド「koe」では、エシカルなアプローチを尊重するとともに、多くのお客様にお求めやすい価格で環境に配慮した商品をお届けしたいと考えています。「koe」が展開するサラダショップ「koe green」では、体と環境に優しいオーガニック野菜を取り入れたサラダを提供しています。ほかにも、食材が持つ栄養の吸収を高め、より効果的に摂取することができるポタージュや、非加熱で栄養成分を壊さずに取り入れられるスムージーなども扱っています。



「koe green」のサラダ

■ BLOCK natural ice cream

「BLOCK natural ice cream」では、国産を中心に厳選された野菜やフルーツ、熊本県産のジャージー牛乳など、こだわりの素材を使用したオリジナルアイスキャンディーを販売しています。寒天やてんさい糖などの自然由来のものを使用し、女性やお子様にも安心してお召し上がりいただけます。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にもご購入いただけるよう配慮しています。



絶滅危惧種がデザインされたカップで提供する
BLOCK natural ice cream

■ 913 (ヌフ アントロフ)

「913 (ヌフ アントロフ)」は大豆を気軽に美味しく取り入れられるソイフードブランドです。913というブランド名は、日本の旧暦9月13日を「豆名月(まめめいげつ)」と呼び、五穀豊穡の祈願と収穫に感謝する祭を行う風習に由来します。原材料には岡山県産大豆100%の豆乳をはじめ、国産素材の使用を追求。低糖質、低脂肪、グルテンフリーで美味しくヘルシーなうえ、良質な素材の持つ自然な味わいを大切にするため、余計なものを使用しない安心安全な商品を展開しています。



岡山県産濃厚豆乳のチーズケーキ

その他の取り組み

■ 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ています。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ています。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。

■ 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。また、いただいたご意見をもとに、全国の店舗スタッフに向け事例や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。

■ 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。

働きやすい職場づくり

ストライプインターナショナルでは、3,000名を超える社員が働いています。その中には育児中の人もいれば、LGBT、障がいのある人、外国籍の人もあります。さまざまな個性を持つ社員が、優れた能力を活かしていつまでも活躍できる職場の実現を目指し、ライフスタイルに即した働き方を選択できる制度を設けています。

ストライプインターナショナルの社員は、9割以上が女性です。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えない状況になることが多々あります。そこで、女性のライフスタイルが変化しても働き続けられるとともに、実力に応じたキャリアアップを果たせるよう、支援制度の整備と利用促進に努めています。産前・産後休暇、育児休暇に加えて、家族とのコミュニケーションを大切にできるよう、店舗勤務社員でも日曜日や大型連休期間に休暇を取得できる制度を運用しています。

■ イクメン推進休暇制度

出産・育児は女性だけでなく、父親である男性のライフイベントでもあります。ストライプインターナショナルでは、男性社員の育児参加推進を目的に、「イクメン推進休暇制度」を2014年度から開始しました。満10歳未満までの子どもを育てる男性社員に対して、家事や育児を行うために毎月1日の休暇取得を義務付けています。男性の育児参加促進だけでなく、産前・産後休暇を取得する女性社員の立場やライフスタイルへの理解を深めることも目的としています。



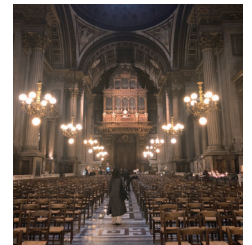
イクメン推進休暇制度を利用して子どもとの時間を過ごす社員

■ ホリデー休暇制度

「ホリデー休暇制度」は、年1回6連休、または3連休を2回取得できる制度です。店舗勤務社員が対象で、公休と有給休暇を組み合わせることで取得します。「海外文化体験」「親族・友人との交流」を目的とした制度利用を推奨しています。

■ ライフスタイル休暇制度

2016年度から全社員を対象に、年1回7日間の連続休暇を取得できる「ライフスタイル休暇制度」を導入しました。連続休暇を取得することで旅行などのライフスタイルを磨く機会を提供します。



ライフスタイル休暇を利用してフランス・パリを訪れた社員

受賞・認定実績

イクボスアワード 2017

「イクボスアワード2017」は、部下の仕事と育児の両立を支援する管理職＝「イクボス」を、厚生労働省が選定するものです。定時退社を評価対象とし、自身も日々実践するなど社内の風土改革を推進した点や、部下の管理職社員の育児休暇取得とスムーズな復職をサポートした点などが評価され、ストライプインターナショナル取締役兼CHO人事本部長 神田充教が特別奨励賞を受賞しました。



健康経営優良法人 2017 (ホワイト500)

経済産業省と日本健康会議による、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度「健康経営優良法人2017 (ホワイト500)」の認定を受けました。これは、長時間労働の削減や運動機会の増進など、健康経営への取り組みが認められたものです。



Forbs JAPAN WOMEN AWARD 2017

国内企業1,000社・キャリア女性1,000名へのアンケートから、「企業の成長を見据えた女性の活躍推進」という視点で企業・個人を表彰する「Forbs JAPAN WOMEN AWARD 2017」において、企業部門総合ランキング「1,000名以上の部」で2位を、部門賞「ビジョン推進賞」にてグランプリを受賞しました。企業部門総合ランキングの入賞は2016年に続き2回目です。



「えるぼし」認定

「えるぼし」は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業として厚生労働大臣の認定を受けた企業が使用できるマークです。2016年、「えるぼし(3段階目)」マークを交付されました。



おかやま子育て応援宣言企業

岡山県では、仕事と育児が両立できる環境の整備や地域における子育て支援等に積極的に取り組むことを宣言した企業を「おかやま子育て応援宣言企業」として登録しています。2017年、登録企業のうち宣言内容の実現に向けて特に積極的に取り組み、他社の模範となる優れた成果があった企業として、「岡山県知事賞」を受賞しました。



「くるみん」取得

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。2015年には、岡山労働局より「次世代育成認定マーク(通称:くるみん)」※を取得しました。



※「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。

ダイバーシティへの取り組み

■ 女性のエンパワーメント原則 (WEPS) への取り組み

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。

各部門長を中心に「ストライプ指標10項目」をもとに目標達成に向け活動しており、2018年度からは「ダイバーシティ人事委員会」を発足させ、さらに多様な人材の登用を目指しています。

※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。

■ ダイバーシティ推進室の設置

ストライプインターナショナルでは、創業以来、女性の活躍推進や多様なライフスタイルに即した柔軟な働き方を支援してきました。しかし、グローバルに事業を展開する企業として発展していくためには、さらにダイバーシティを進化させていくこと

が必要です。そこで2016年より、あらゆる個性とつながることができる企業を目指し、全社横断的なダイバーシティプロジェクトを始動しました。

ダイバーシティプロジェクトは、トランスジェンダー活動家である杉山文野さんをアドバイザーとして迎え、社内公募で集まったメンバーとともにLGBT^{※1}への取り組みを中心に活動しています。社内でLGBTに関する理解を促進するトークイベントや映画鑑賞会、研修を実施し、さらに社内システムを用いた「アライ表明^{※2}」機能実装や当事者への知識を深めるコラムの配信を行っています。また、日本最大のLGBTイベント「東京レインボープライド」に2016年、2017年連続でブースを出展しました。2017年には「ダイバーシティ推進室」を設置し、LGBT相談窓口や不当な差別を禁止する人事施策の整備、all-genderのトイレ設置などを行い、社内の理解促進に努めた結果、多数の社員がアライを表明しています。また社外に対しても、レインボープライドにちなんだ「レインボー名刺」やメディアを通じた活動紹介により、インクルージョン^{※3}を進めています。

※1 同性愛者のレズビアン (L) やゲイ (G)、両性愛者のバイセクシュアル (B)、心と体の性が一致しないトランスジェンダー (T) といった性的少数者の総称。

※2 アライ(ally)は協力者・支援者の意味。LGBT当事者ではないが、LGBTを理解し支援しようとする考え方を持つことの表明。

※3 社員一人ひとりが自分の個性を活かしたうえで組織に参加できること。



東京レインボープライド 2017

■ famiro (ファミロ)

経営理念である「セカンドファミリー」にちなんだ「family」と「iro(個人の色:個性)」という言葉を組み合わせて、「famiro (ファミロ)」というプロジェクトチームを立ち上げました。一人ひとりが自分らしく生きられる会社を目指し、ダイバーシティの取り組みを支える事務局として2016年より機能しています。

2018年度はLGBTに加え、障がい者、シングルマザー、世代差など、幅広いテーマで活動を行っていきます。

「PRIDE 指標」ゴールド獲得

主催：work with Pride

LGBTに関する活動が評価され、日本初となる企業のLGBTなど性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、2年連続でゴールドを獲得しました。

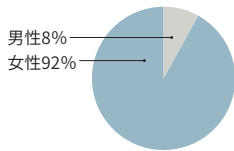
WEPS 7つの行動原則	
原則1	トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
原則2	機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
原則3	健康、安全、暴力の撤廃
原則4	教育と研修
原則5	事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
原則6	地域におけるリーダーシップと参画
原則7	透明性、成果の測定、報告

ストライプ指標 10 項目			
1	女性管理職比率 50% 以上を維持します (2018.1.31 現在: 50%)。	6	マンツーマンで指導を行うシスター制度を 60 日以上行い、社員教育を推進します。
2	女性役員比率 20% 以上を維持し、女性を積極的に登用します。	7	女性視点の活用のため、新規事業に携わる部門の女性社員比率を 50% 以上とします。
3	仕事と家庭の両立のため、時短勤務制度を利用できるような体制にし、残業 5 時間以内を目指します。	8	企画・マーケティングに携わる部門の女性社員比率を 50% 以上とし、女性視点の事業開発を行います。
4	女性の安全な労働環境のため、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどハラスメント件数 0 件を維持します。	9	女性経営者との取引を年間 10 社以上で行い、女性経営者を会社全体で応援します。
5	子育て中の社員に対しキッズ休暇とイクメン推進休暇制度の取得率を 100% とし、子育てする男女を応援します。	10	WEPS コミット企業を地域に広げるため、年 5 社以上に対し WEPS 署名促進活動を行います。

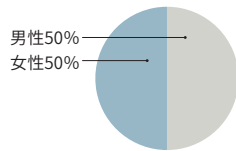
その他の取り組み・制度

■ 社員数 3,437名

■ 社員の男女比率



■ 管理職の男女比率



■ ハーモニープロジェクト

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実施しています。2017年度は、「カラフルで多様な個が伸びていくストライプハーモニー」を目指し、さまざまな活動を企画・実行しました。社員同士のつながりを生み出すトークナイトや、地域と社員をつなぐローカリングプロジェクト (P.7参照)、LGBTプロジェクト (P.10参照) も、ハーモニープロジェクトの一環です。

■ 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けることを目指して、販売職から本社・本部などの他部署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2018年1月までに63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

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、時短勤務、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4~6時間の時短勤務を選択することが可能です。

■ 障がい者雇用

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ます。

■ 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の整備を重視し、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	
新卒研修	社会人としてのマナー習得/ストライプ組織人としての心構えの理解/チームワークの形成	
新卒アドバンス研修	接客スキルの基礎習得、実習/同期とのつながり醸成/モチベーションアップ	
中途社員研修	ストライプ組織人としての知識、マナーの習得/チームワークの形成	
新卒2年目研修/中途2年目研修	同期とのつながり醸成/モチベーションアップ/自分を振り返り今後のビジョンを描く/部下育成スキルの習得	
マネジメントベーシック	店舗責任者・サブ責任者に求められる役割理解/基礎マネジメント学習/自分の強みを活かしたチームワーク向上	
新店責研修	売上達成のためのマネジメントスキル・部下育成スキルの習得/ショップビジョンの明確化	
SV ^{*1} 研修	新任 SV	SVの期待役割理解/SVのスキル習得
	既存 SV	SVスキルの底上げ/スキルの実践的活用/マネジメントスキルアップ
	統括 SV	SVの教育/SVとの連携/他事業部との連携
PA ^{*2} 研修	購買心理過程の習得/接客スキルの習得・実習/会社のことを知り今後のキャリアプランを考える	
CS指導者向け研修	店舗のCS向上のための指導スキルの習得	
外部PR大会対策研修	外部RP大会の入賞を目指すための接客スキルの習得	
ストライプMBA	(総合職社員対象) 会社のことを体系的に学び今後のキャリアビジョンを具体化させる勉強会	
本社本部参観日	将来目指したい部署のお仕事体験ができる	
本社本部研修	ビジネススキル・マネジメントスキルの習得	

※1 SV: スーパーバイザー。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。
 ※2 PA: パート・アルバイト。

■ ワークライフバランスの実現を支援する制度^{*3}

制度	内容	利用者数
時短勤務制度	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	546
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	69
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(延長制度含む)	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(子どもが最大1歳6カ月になるまで延長可能)	194
3連休休暇制度	販売職の3連休公休取得を可能とする	408
大切な人休暇	「大切な人」と過ごす休暇を年1日付与する	582
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	3,002
ライフスタイル休暇制度	1年に1度、会社が指定する期間に自身が保有する年次有給休暇で7連休を取得できる	3,114
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	178
扶養育児手当	育児世帯の助成制度 ^{*4} 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	262
イクメン推進休暇制度	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	42

※3 各制度は勤務年数、勤務形態などに応じて適用されます。

※4 子どもの人数による増減はありません。

■ 福利厚生

制度	内容
住宅制度	住宅費用、引越し費用の会社負担 ^{*5}
資格支援制度	業務に必要な資格の取得への金銭補助

※5 会社都合やキャリアアクション制度を利用した場合に限りです。

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

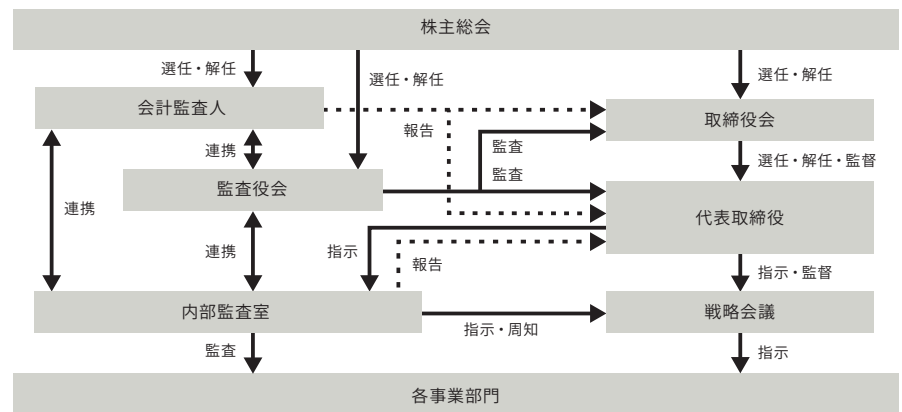
会社の意思決定機関として、株主総会、取締役会を設置し、さらに常務会によって意思決定の迅速化を図っています。また、戦略会議によって各部責任者へ経営方針の徹底と業務執行における連携強化を図っています。取締役会は社外取締役3名を含む9名の取締役および3名の監査役で構成されており、毎月1回の定期開催と必要に応じた臨時開催により、法令で定められた事項や経営に関する重要な事項などの意思決定・監督を行っています。

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

3名で構成されています。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回の定期開催と必要に応じて臨時開催される監査役会において監査方針・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、会計監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

ストライプインターナショナルは、ステークホルダーからの信頼をより強固なものにするため、法令の遵守はもとより、社会的倫理、国際ルールに従って、忠実に業務を遂行するようコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。経営理念・服務規律・行動規範等の企業活動の基本方針を定めた「ストライプインターナショナルグループ規範ブック」を全社に徹底し、コンプライアンスの推進を図っています。

コンプライアンス担当役員、及びコンプライアンス統括部門として、法務・労務・コン

プライアンス部を設置しています。また、公益通報窓口を設置し、法令等違反行為に関する通報体制を整備するとともに、法令等違反行為の早期発見と是正を図っています。取締役会の直属機関としてリスク・コンプライアンス委員会を設置し、全グループの想定されるリスク要因を識別し、その対応について検討することにより、リスクの顕在化を予防しています。リスク・コンプライアンス委員会は取締役会にて選任されたリスク・コンプライアンス責任者、社内外弁護士、法務担当者から構成され、四半期ごと

の開催と必要に応じて臨時開催しています。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、業務執行部門から独立した立場で内部監査を実施する部門として、内部監査室を設置しています。内部監査室は会計監査人及び監査役と連携し、内部統制の強化に努めています。