

 CROSS COMPANY CSR REPORT 2015

# Contents

- P.03 クロスカンパニーの CSR
- P.04 Message from the President
- P.06 The Adventure Story 1 人材  
一歩進んだ“人の企業”で実現する  
育児と仕事を両立していきいきと働ける職場
- P.13 The Adventure Story 2 サプライチェーンマネジメント  
どこにも“歪み”を生まない  
“フェア”なサプライチェーンを目指して
- P.18 The Adventure Story 3 環境  
地球上に生きる人として  
世界の環境課題に関わるプロジェクト
- P.21 The Adventure Story 4 地域・将来世代・社会への貢献  
岡山から世界へ。  
将来を担う世代へ届けるよりよい社会
- P.26 Basic Information  
コーポレート・ガバナンス  
コンプライアンス  
CS に関する取り組み  
会社概要

## 編集方針

クロスカンパニーは、「経済成長と社会貢献の両立」をポリシーとして掲げています。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）を果たしていくための取り組みを進めています。それらの取り組みの具体的な内容とクロスカンパニーの考えを、広く社会の皆様にお伝えするため、2013年度より『CSR REPORT』を発行しています。2015年度版では、クロスカンパニーが重視する「人材」「サプライチェーンマネジメント」「環境」「地域社会・将来世代・社会への貢献」を中心に、報告しています。

## 報告期間

2014年2月1日～2015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

2015年3月

## お問い合わせ

経営企画室 広報チーム TEL：03-3524-1502 FAX：03-3524-8341

# 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。

## クロスカンパニーのCSR

コーポレートスローガン「服をめぐる冒険。」には、クロスカンパニーを取り巻く社会すべてと向きあうという、クロスカンパニーの決意が込められています。

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でした。これに対し、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。

2014年度は、環境負荷を可能な限り抑制し、生産背景における人権や労働環境に配慮したフェアな生産を行う「フェアサプライチェーン」を実現する取り組みを進めました（P.13～17参照）。

# 着る人も、つくる人も、幸せになる服。 フェアなビジネスだけが、真の成長を実現する



代表取締役社長  
石川 康晴

2014年、クロスカンパニーは20周年という節目を迎えました。決して順風とはいえない日本のアパレル業界で、グループ売上高1,100億円を超える企業に成長できたのは、デザインや品質が認められたことはもちろん、お客様から長期間にわたって企業として信頼していただけたこと、そして、私たちが強い想いで取り組んできた社会貢献に対して評価をいただくことができた結果です。

## フェアサプライチェーンで 世界を正しい方向に動かしていく

アパレル業界の世界的課題は、サプライチェーンにおける児童労働、長時間労働といったワーカーの労働環境や、排水による汚染など環境負荷の把握と管理などです。しかし、原因は決してサプライチェーンの現場だけにあるわけではありません。一つは、消費者の購買行動です。正しい労働環境で適正な給与を支払い、環境に配慮した製品をつくるには、そうでない場合に比べてコストがかかります。このコストを支払う習慣、すなわち「少し高くても、正しい環境でつくられた製品を買う」という意識が根づいていないことが大きな課題なのです。もう一つは企業経営者の意識です。短期的利益追求の視点でしか事業を捉えられない企業経営者が、フェアでないサプライチェーンに依存してでも利益を得る状況が継続しているという現実です。しかし、フェアなサプライチェーンで利益をあげるモデルを提示することができれば、正しい方向に消費行動は変わり、消費行動が変われば、多くの企業経営者も変わっていくはずで

この理念を実現するために、私たちはKOEというブランドを手始めに「フェアサプライチェーン」への取り組みを開始しました。具体的には500社を超えるサプライヤー企業とともに、原料生産から製造、物流、販売のすべての段階で、人権、労働の観点から調査、監査を行い、将来的には一定の基準をクリアした「認定工場」のみで生産を行う仕組みを実現するものです。

## より多くの人材に活躍してもらうため 多様性をさらに広げる

クロスカンパニーにとって、社員はお客様と並んで最も重要なステークホルダーであり、その象徴が20年間実施してきた全正社員制度です。高いロイヤリティを持って働くことで、企業にも社員にもよい影響をもたらし、この20年間の成長の原動力になってきました。

これからも基本的な考え方は変わりませんが、2015年からは正社員に加え、非正規雇用も開始します。これは、正社員比率75%を維持するという前提のもとに行う変革ですが、特に若い方々から寄せられたニーズに応じていくものです。彼らにとっては正社員がすべてではなく、場合によっては非正規社員なら働けるという方も存在します。さらに社員が長く働き続けていくためには、非正規社員と正社員相互の選択、再選択の機会の自由も含め、より多くの雇用形態を選べる仕組みが必要だと考えました。同時に正社員のキャリアプランの多様性も重要です。これまでは、どちらかという上昇志向の強い社員たちのみが評価されていく傾向がありましたが、これからはさまざまな才能を活かすために、時間をかけてキャリアをつくっていくタイプや、リーダーをサポートする立場で貢献していくタイプなど、キャリアプランを3つの層に分けて、採用、教育を進めていきます。

また、ダイバーシティの側面からいえば、日本国内では女性のエンパワーメントが社会課題として大きく取り上げられています。クロスカンパニーではむしろ事業の成長に不可欠な要素です。女性の管理職比率が50%前後で安定しているのは、女性がマーケティングに関わらなければ利益が出ないとわかっているため、必然的に女性の管理職比率が上がっているということなのです。

今後も事業の成長にあわせて、本来あるべき人材構成を実現していきます。

## 地域を活かし、 次世代とともに未来を考える

創業の地・岡山の経済、文化を応援するための公益財団として、2015年2月1日、公益財団法人石川文化振興財団を創設しました。石川文化振興財団の核となる事業は、経済面では49歳以下の研究者や起業家を表彰するオカヤマアワードであり、もう一つはImagineering OKAYAMA ART PROJECTです。そして、これらの事業をクロスカンパニーがメインスポンサーとしてサポートしていきます。

2014年から岡山市と連携して開始したImagineering OKAYAMA ART PROJECTは、現代アートを通して地域に人を集め、活性化をうながし、かつ経済的利益をもたらすという目的を持っていますが、その上位概念にあるのは教育です。日本社会では「論理的」という言葉が重用され過ぎていて、もう一つの大切な要素であるクリエイティビティ、想像力というものを育成する教育が足りないと考えています。将来的にはミュージアムをつくり、作家との交流などによって子どもたちの想像力を育ていけるようなプロジェクトを目指しています。

## 未来のために、働く。 ビジョンのために、輝く

私たちは、今後もソーシャルの視点をコアとするクロスカンパニーの理念のもと、果敢に将来の利益群になるような事業やブランドの開発を推進していきます。そして、フェアサプライチェーンなどを通して、着る人もつくる人もすべてのステークホルダーが幸せな社会を実現するため、チャレンジを続けていきます。

# 一歩進んだ“人の企業”で実現する 育児と仕事を両立して いきいきと働ける職場

## 現場から見た、今のクロスカンパニー

— お集まりいただいた皆さんは、現在、育児と仕事を両立しているわけですが、実際のところクロスカンパニーの今の職場は働きやすいですか？

**溝上** 僕は現在、東京本部で働いていますが、結婚・育児をしている社員は周囲にどんどん増えています。この数の変化から見ても、10年前のまだ結婚している社員すら少なかった頃に比べて、だいぶ働きやすくなっていると思いますよ。

**伊東** 私はずっと店舗勤務ですが、こちらも最近は増えてきました。私が5年前に産休・育休をとった時はほとんど初めての例でしたが、今では部下にも育休中の方がいます。

**瀬倉** 制度が改善されて働きやすくなっていることは、実感しています。例えば、以前はキッズ休暇は年に4回しかとれませんでした。今は月に1回とれます。これは私が最初に育休・産休をとった時にはなかった制度です。

**足立** 男性向けのイクメン推進休暇制度 (P.12 参照) も、昨年始まった新しい制度ですね。うちは共働きなのでとても助かっています。セール期など忙しい時期は、休みをとるのが申し訳ない



人事部 配属チーム  
主事  
瀬倉 薫

SEVENDAYS=SUNDAY  
イオンモール東久留米店  
足立 重紀

気持ちになったこともありました。ですが、「周りのサポートがあるから休めるんだ」と考え方を変えたところ、気持ちにメリハリが出て育児にも仕事にも一層専念できるようになりました。

**塚原** 周囲のサポートや理解があるかどうかは、働きやすさに大きく影響します。私が4時間勤務で入社したのはまだ制度が始まったばかりの頃でしたが、先輩たちは口々に「会社の制度なんだから遠慮することはない」といってくれました。アパレル販売の現場がかなり忙しいことは入社前から覚悟していて、正直、本当に一人だけ早く帰ることができるのか不安もあったのですが、お陰で気兼ねなく4時間勤務を続けることができました。

クロスカンパニーの成長を支えているのは、現場で働く社員たち。  
だからこそ、クロスカンパニーは社員がキャリアを積み重ね、  
それぞれの能力を発揮していきいきと働ける環境を整えています。  
中でも力を入れているのが、社員の9割に及ぶ女性社員が結婚・出産後も働き続けるための支援制度です。  
そんな支援制度の活用状況や育児と仕事を両立する働き方について、  
育児中の社員5名とCSRを担当する社員が話しあいました。 座談会実施日：2014年11月19日



earth music&ecology natural store  
ららぽーと横浜店  
塚原 唯

KOE事業部  
課長  
溝上 大樹

E hyphen world gallery  
グランデュオ立川店 スーパーバイザー  
伊東 香菜

## Column

### CROSS FARMとハーモニープロジェクト

2014年6月、クロスカンパニー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。さまざまな部門の社員が集まり、新しいオフィスのレイアウトや装飾について意見を出しあいました。完成したオフィスは「CROSS FARM（人材を耕す畑）」をテーマに、社内コミュニケーションを円滑にするレイアウトを取り入れ、創造性あふれる環境を整備しています。今回の座談会は、CROSS FARMのシンボルとしてオフィス中央に設置した「未来妄想室」で実施しました。





人事部 配属チーム

主事

瀬倉 薫

2003年中途入社。7年間E hyphen world galleryおよびGreen Parks各店舗に勤務。エリアスーパーバイザー\*1、ブランドマネージャーを務める。2010年、産休・育休を取得。2012年に復帰し人事部中途採用チームに勤務。2013年より、第2子出産のため再び産休・育休を取得。2014年5月に復帰。現在は短時間勤務制度（6時間）を利用しながら人事部配属チームにて中途採用業務や各種求人媒体管理、紹介会社管理などを担当している。

— 既に働きやすい環境が整ってきているようですね。では、もっと働きやすい職場をつくるために、皆さんが実践していることはありますか？

**伊東** 私はスーパーバイザー\*1として働いていますが、部下には私が仕事をしながら育児をしている状況を、よい面も悪い面も含めて伝えるようにしています。そうすることで、クロスカンパニーが結婚・出産してからも働きやすい会社なんだということが伝わると考えているからです。あとは、コミュニケーションが大事ですね。視察に行けば店内にいる全員に声をかけますし、食事会や飲み会にもできるだけ参加します。SNSでつながることも多いです。コミュニケーションを通してお互いを理解できれば、意思の疎通がスムーズになって効率的だし、皆が楽しく働くためにも、必要なことだと思います。

**溝上** コミュニケーションは、僕も重視しています。それともう一つ、上司としては自分だけでなく周囲の時間管理も気にしていて、残業が多い社員には積極的に声をかけています。会社の方針として残業時間を減らすというのがありますが、プライベートの時間を充実させることで仕事も充実させてほしい、という想いもあるんです。

**瀬倉** 私は6時間勤務なので退社時刻が16時なんですけど、それを過ぎると周りから「早く帰りなよ」といわれます。私以上に、周囲の方が気にしてくれているくらいです。本部はこの春に新しいオフィスに移転しましたが、部署間の垣根のない設計になっていて、今まで以上にコミュニケーションがとりやすくなりました。

**塚原** 時間管理については、私も上司にいわれました。時間通りに退社しようという意識が低いと指摘されたことがあって。実際、少しくらいなら残業してもいいという気持ちがあったんです。でも、それではダメなんですよね。以来、自分の時間管理をきちんと行うとともに、私が退社した後にほかの社員が困らないように、業務引き継ぎ用のノートをつくりました。

**足立** 僕の店舗でも引き継ぎ用のノートはつくっています。忙しい店舗なので、どんどん効率化して社員全員の残業を減らしているんです。

## キャリアアップと育児の両立

— 今、女性の社会進出、具体的には管理職登用が遅れていることが問題視されています。家事や育児に時間をとられる女性のキャリアアップは難しいといわれますが、クロスカンパニーではどうでしょうか？

**足立** アパレル販売は、職場以外で勉強することがたくさんある職種です。キャリアアップのためには、感性を磨いたり、他社の店舗を見学に行ったりといった努力が必要です。ですが、子どもがいるとそういった時間はとりづらい。これは女性だからというわけではなく、男女共通の悩みだと思います。

**溝上** 家庭と仕事の両立は大変ですが、負担ばかりでもないはずですよ。例えば子ども服も扱うSEVENDAYS=SUNDAYでは、子どもの服を選ぶ親御さんの気持ちを理解して的確なコーディネート提案や接客ができれば、顧客満足や売上は向上します。ほかのブランドでも育児中の女性が来店された時など、うまく対応できるでしょう。家事や育児の体験はキャリアアップにもつながるんです。



東京本部オフィス内に設置されたカフェスペース。カウンターバーを備え、昼休みや終業後の休息やコミュニケーションの場として活用されている

**塚原** 確かに、子育て世代や孫を連れだ高齢の方々がいらっしゃると、自分の体験談を話しながら接客することがあります。逆に育児に関する悩みを聞くことも。お客様との信頼関係を築くのに自分の体験が役立っているなど感じます。

**瀬倉** 社員同士の理解が深まることも、人事部という私の立場から見るとキャリアアップのポイントです。私がエリアスーパーバイザーとして店舗で働いていた頃は、まだ産休・育休をとる前で、部下が妊娠・出産するとなっても理解を示しきれない部分がありました。でも今は、そういう方の不安や苦しさまでよくわかるし、短時間勤務をする方の状況も理解できるから、人事部として適切な対応をとれます。

**伊東** 私は育休から復帰して1年くらいでスーパーバイザーになりました。クロスカンパニーは短時間勤務でもきちんと働ける体制が整っているし、周囲の協力もあるので、出産や育児がキャリアアップの障害になるとは思いません。次のキャリアアップがエリアスーパーバイザーと考えると、管理する店舗数も社員数も格段に多くなるので不安はありますが、実際に育児をしながらエリアスーパーバイザーをしている方はいるので、不可能ではないと思っています。

**足立** やっぱり、キャリアアップはどんどんしていきたいですね。子どもを育て家庭を守っていくために、お金の面で必要ということもありますが、それだけでなくやりがいを持って仕事を続けていくためにも、欠かせないステップだと思います。

※1 スーパーバイザーは、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。スーパーバイザーを通してさらに広いエリアを統括するのがエリアスーパーバイザー。



SEVENDAYS=SUNDAY  
イオンモール東久留米店  
足立 重紀

2013年度新卒入社。SEVENDAYS=SUNDAYイオンモール東久留米店で販売接客を行う。イクメン推進休暇制度を導入時より利用している。



「未来妄想室」での座談会の様子

## Column

### 女性の終身雇用支援制度と既婚者に向けた特別制度

クロスカンパニーの社員は、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、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、いきいきと働き続けるとともに、実力に応じたキャリアアップを果たせるよう、産前・産後休暇、育児休暇に加えて、さまざまな支援制度を整備しています。

### 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。

※各種制度についての詳細は、P.12参照。



KOE 事業部  
課長  
溝上 大樹

2001年中途入社。E hyphen world gally岡山店に勤務した後、earth musicへ異動。2005年より本社・本部勤務となり、2010年からは関東ロジスティクス責任者を務める。2013年にSEVENDAYS=SUNDAYにてMDアシスタント、2014年からはKOEにてMDアシスタントとして勤務している。



earth music&ecology natural store  
ららぽーと横浜店  
塚原 唯

2011年中途入社。earth music&ecology natural storeららぽーと横浜店にて4時間正社員として勤務。2013年に6時間正社員に切り替える。現在は店舗の2番手として販売接客および店舗管理業務を担当している。

## これからのクロスカンパニーに必要な取り組み

— 皆さんはさまざまな制度を活用していますが、まだ足りない部分、改善してほしい部分はありますか？

**塚原** 3連休特別休暇制度（P.12 参照）は、正直なところ活用しきれていません。特に繁忙期の7・8月と12・1月あたりは難しいです。その分、閑散期に連休をとらせてもらったりはしていますが。

**瀬倉** そうですね。私もお正月には現場のヘルプに出ています。

**伊東** でも、保育園が休みになってしまう時はやむを得ず、ということもありますね。子どもを預けられないと働けないので。

**溝上** クロスカンパニーに限らず、女性が働き続けるために、保育園など子どもを預ける場所の確保は大きな問題ですね。社内で募集した新規事業提案では、保育園やこども園を運営しようというものもありました。

**瀬倉** 素敵なアイデアですが、実際にやろうとすると、クロスカンパニーは店舗が全国にばらけているので難しいです。皆、家や職場から離れた場所に子どもを預けるのは避けたいので、せっかく保育園などを開設しても利用されない可能性が高いんです。でも、保育園や社員の配偶者の職場など、社外へ向けて働きかけることは必要かもしれません。保育園に子どもを預けられなくて職場復帰を諦める社員は実際に多いです。配偶者が忙しすぎて育児に協力してくれない場合も、働き続けられないからです。

**塚原** 私は、まずは支援制度の意義をもっと社内に浸透させるべきだと思います。私の周りでも、結婚を機に退職してしまう方はやっぱりまだ多いです。その大きな理由の一つが、私やほかの短時間勤務社員の働き方と、自分自身の将来像とを結びつけて考えられないからだと思います。自分も同じように働けるんだというイメージを持っていない。それはとてももったいないことです。伊東さんや瀬倉さんは、周囲にご自身の経験を伝えていらっしゃると思いますが、さらに基本的な「なぜ、会社がこれほど支援制度を充実させているのか」という意義の部分から広く伝えていきたいんです。

**足立** 育児とはどういうものか、という理解をもっと進めることは必要だと思います。これからさらに支援制度を充実させていくうえでも、課題になるのではないのでしょうか。先ほどの3連休特別休暇制度が使いづらいという話にもつながりますが、僕は支援制度の内容にもっと多様性があるといいと思うんです。現在は、早く帰ることと休むこと、この2つが中心ですが、それだけでは対応しきれないいろいろな状況があるんですよね。

**溝上** 毎月の休みは少ないけど、子どもが発熱した時にすぐに帰れると助かる、とか。あるいは、子どもがある程度成長したら、転校続きだと子どもの負担も大きくなるので、転勤しなくても全国で仕事ができるような制度をつくる、とか。特に男性に向けた支援制度では、今以上の多様性が求められると思います。

**伊東** 子どもの年齢が上がることで、状況は変わりますね。私は現在6時間勤務ですが、子どもがもう少し大きくなったら8時間勤務に戻したいと考えています。でも、成長したら私の時間が空くという単純なことでもありません。習い事や塾の送り迎えという、新たな事情が発生します。そうなったら、基本的には8時間勤務だけど送り迎えの日だけは早く帰りたいなんて要望も出てくるでしょう。そういったさまざまな状況にあわせられる、柔軟な制度があると便利ですね。

**瀬倉** 社員の状況や要望にあわせて、制度はこれからも改善したり増やしたりしていく予定です。そのためにも、たくさんの社員が育児をしながら働いて意見を出してくれると嬉しいです。

**塚原** 私は元々、4時間正社員の制度をきっかけにクロスカンパニーへ入社しました。だから、育児と仕事の両立は働くうえでの大前提です。それから3年間、思った通りに働き続けることができ、今はもっとキャリアアップしたいと思えるようになりました。クロスカンパニーは、短時間勤務でも公平に新たなステージへチャレンジする機会をくれます。そんな会社はまだ少ないのかもしれませんが、私たちが育児も仕事もいきいきと続けることで、若い社員や社外の方々にもクロスカンパニーの理念が伝わり、さらに働きやすい社会へつなぐと期待しています。

— 実際に育児をしながら店舗や本部で活躍している皆さんのお話をうかがい、一人ひとりのキャリアに寄り添った多様な働き方や、社員が能力を活かしていきいきと活躍できる職場づくりが、着実に進んでいることがわかりました。

同時に、まだ支援制度への理解が不十分であること、会社の中だけでなくもっと広い視野で育児を支援する活動が求められていることなど、次のステップへ上がるための課題も見えてきました。

クロスカンパニーはこれからも、各種制度の整備や見直し、活用推進などを通じて、すべての社員が優れた能力を活かして活躍できる会社を目指します。



E hyphen world gallery  
グランデュオ立川店 スーパーバイザー  
伊東 香菜

2006年に新卒入社。E hyphen world gallery各店舗に勤務し、2007年同ブランドグランデュオ立川店の店舗責任者となる。2009年、育児・産休を取得。2010年に復帰し、2011年にスーパーバイザーへ昇格。現在は店舗での販売接客と店舗管理業務全般を担当している。



ファシリテーター  
経営企画室 広報チーム  
主任 (CSR担当)  
中村 真菜

## Column

### チャレンジする社員を支援する制度

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2015年1月までに33名がこの制度を利用して、希望する部署へ異動しました。

### 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た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。

※研修制度についての詳細は、P.12を参照。

### 女性のエンパワーメント原則 (WEPs) に関する取り組み

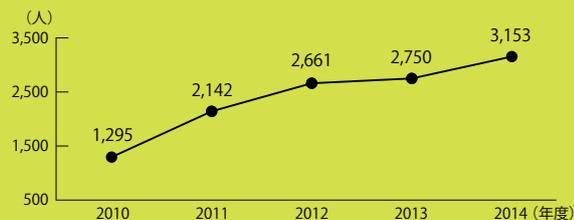
クロスカンパニーは、ジェンダー平等と女性のエンパワーメント<sup>※1</sup>を目指す国連機関UN Womenが提唱する「女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles = WEPs)」に署名しています。WEPsは、女性のエンパワーメントに自主的に取り組む企業の行動原則で、署名した企業は、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境を整備することへの強い意志を、国内外に示すことができます。

2014年度は、輝く女性・輝こうとする女性たちを

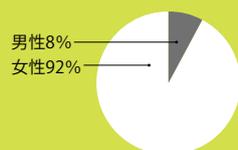
応援する各界・各分野・各地のリーダーたちの輪を広げるために首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」に、代表取締役社長の石川康晴が参加しました。また、ファッション関連分野で働く女性の活躍をサポートする一般社団法人ウイメンズ・エンパワメント・イン・ファッションを、支援しています。このプロジェクトは、ファッション関連業界で女性リーダーを増やすとともに、女性個人の成長・成功を助け、企業・産業の成長発展につなげることを目的としており、女性が主体性を持ってキャリア・人生を生きるパワーを醸成することと、ロールモデルの開発と表出に注力しています。

※1 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。

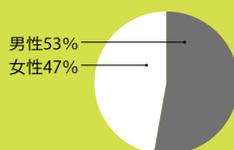
## ■ 社員数の推移



## ■ 社員の男女比率



## ■ 管理職の男女比率



## BEST OF CROSS

CS（顧客満足度）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<sup>※</sup>コンテスト「BEST OF CROSS（ベスト オブクロス）」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、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。2014年度は、earth music&ecologyルミネ藤沢店の尾上千華子が第1位を受賞しました。全国大会上位入賞者8名は、さらなるホスピタリティを学ぶため、パリでのCS研修に参加します。

※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します。



## ■ 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
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。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
SV ベーシックス	「SV 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ヵ月間実施
マネジメントベーシックス	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研修を2日間にわたり実施
マーケティング研修	社外より講師を招き、本社・本部の事業部を中心に受講。グループワーク後、講師・役員・参加者へ向けプレゼンテーションを実施

## 新規事業提案制度

従業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。8月に行われた第1回の提案では、42の案が提案され、その中からCS推進室松井千夏の「ネコ好きによるネコ好きに向けたネコ事業（ネコに関するグッズをECにて展開）」と経営企画室中村真菜の「車椅子ユーザーに向けた企画」が採用されました。2つの案については、提案者を中心に2015年春の展開に向けて事業化を進めています。

## 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、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）」<sup>※1</sup>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。

※1 「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。

## ■ 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
<b>短時間勤務制度</b>		
4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時間の短時間勤務 <sup>※2</sup>	51名
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6時間の短時間勤務 <sup>※2</sup>	205名
短時間勤務制度	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、6時間または4時間の短時間勤務	123名
<b>休暇制度</b>		
産前休暇制度 産後休暇制度 産後支援休暇制度	産前には、出産予定日より最大12週間前から休暇を取得できる。産後には、最大8週間の休暇を取得できる	40名
育児休業制度 育児休業期間延長制度	最大13カ月の育児休業を取得できる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ヵ月になるまで育児休業を延長できる	80名
イクメン推進 休暇制度	0歳から10歳までの子どもを持つ男性社員に対し、育児を目的とした公休を月に1日付与する	41名
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ヵ月まで休暇を取得できる	18名
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	65名
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、年に一度、6連休または3連休×2回を取得できる	1,808名
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」と過ごす休暇を年に1日付与する	1,134名
<b>育児支援</b>		
育児費支援制度	育児にかかる支出を金銭的に補助する <sup>※3</sup> 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	53名

※2 2013年度より、未婚者の利用（会社が認めた場合）、介護のための利用も可能となりました。

※3 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
社宅制度	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

※数値、制度内容などはすべて2015年1月31日時点のものです。

# どこにも“歪み”を生まない “フェア”なサプライチェーンを目指して



クロスカンパニーは、お客様に高い品質の商品をお届けし続けるために、商品に関わるすべてに責任を持つことが必要だと考えました。すべてに責任を持つとは、糸や生地の原料となる綿花やウールをつくる場所から、工場での縫製などについてまできちんと知り、よい状態を保つということ。そのための第一歩として、アパレル業界でも先駆的なフェアサプライチェーンの構築を開始しました。

## フェアサプライチェーン

商品をつくりお客様に届けるまでのプロセスが、サプライチェーン。クロスカンパニーの服でいえば、例えば農家で綿花を栽培・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、販売するまでとなります。この間には、たくさんの企業や人が関わり、環境や経済に影響を与えています。そしてそこには、児童労働や過酷な労働環境、また工場の廃棄物による環境汚染など、深刻な社会問題も存在します。

アパレル企業が持続的に事業を成長させていくためには、このような社会問題と向きあい、解決することが不可欠です。工場が環境が整っていないければ、本当に品質のよい商品をつくり続けることはできないからです。

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。それが、クロスカンパニーが目指すフェアサプライチェーンです。

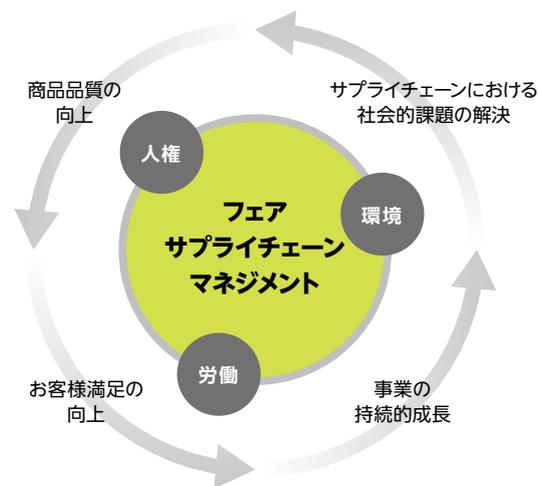
### フェアサプライチェーンマネジメント委員会

フェアサプライチェーンの実現に向けて、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。この委員会を中心に、2014年度はまず縫製工場の監査に着手しました。

フェアサプライチェーンマネジメント委員会は、現地で監査を行う監査員と本部の商品部で構成しています。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。

3年後の2017年度を目途に縫製工場の監査を一巡させ、クロスカンパニーの取引先工場を、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。

## ■ 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



※1 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。

## Column

### 現場と向きあいながらつくるフェアサプライチェーン

サプライチェーンの把握・管理は、近年、世界中のアパレル企業で大きな課題とされています。しかし、中国やASEAN諸国の生産現場は、複雑な発注経路や物理的な距離のために、実態が見えにくいのが実情です。一方で、サプライチェーンにおけるコンプライアンスの維持や人権問題、環境問題への対処を求める声は、社会的にも消費者意識のうえでも高まっています。特に、その傾向はCSR先進国である欧米で顕著です。クロスカンパニーが今後、事業エリアを欧米へ拡大し持続的に発展していくために、サプライチェーンの把握・管理は欠かすことのできない重要なステップなのです。

フェアサプライチェーンは、クロスカンパニーの理念に基づいた、クロスカンパニーらしいサプライチェーンです。その実現のため、まずは縫製工場の監

査から着手しました。縫製工場は、店舗と同じように毎日稼働しています。そんな現場を把握するには、机上の空論だけではうまくいきません。日々変化する現場に対応できるよう、常に「現場主義」を心がけ監査員からの報告に向きあっています。日本とは異なる文化や習慣に基づいて動く海外の縫製工場では、私たちの常識が通じないこともあります。また、法律関係も地域ごとに違います。フェアサプライチェーンの完成までには困難も多いと思いますが、サプライチェーンマネジメント委員会の長として、一步一步着実に歩みを進めていきます。

フェアサプライチェーンマネジメント委員会  
取締役  
長瀬 泰典

## フェアサプライチェーン監査

### 倫理と品質、2つの側面からの監査

クロスカンパニーは、2014年8月から商品の生産を委託しているすべての縫製工場を対象としたフェアサプライチェーン監査を開始しました。この監査は、縫製工場の事業運営体制が適切か、従業員の人権や健康に関わる問題が起きていないか、周囲の環境を汚染していないか、また製造する商品の品質を保つことができるかなどを、クロスカンパニーが直接確認するものです。監査の結果、一定の評価を取得した工場を認定工場とし、商品の製造を委託します。

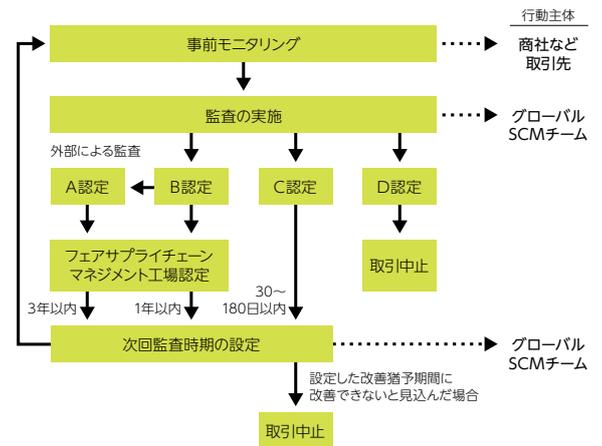
現在約400ある縫製工場のうち、8月から11月までの3ヵ月で48工場の監査を行いました。監査結果は対象となった工場に開示し、改善指導を行います。

フェアサプライチェーン監査は、児童労働や強制労働が行われていないか、作業環境に危険がないか、倫理・品質の両面から行っています。これにより、着る人もつくる人も幸せになれる商品づくりを実現します。

### 倫理監査

フェアサプライチェーンの倫理監査は、事前モニタリングをもとにクロスカンパニーの監査員が工場に赴き、公害、労働環境、労働時間、賃金雇用、児童労働などの状況について評価します。監査結果はAからDの4段階であらわし、B評価以上の工場を、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して認定します。C評価となった工場は、改善指導の後、30日から180日以内に再監査を行います。B評価を受けたうえで、さらに、外部による監査に合格した工場はA評価となります。A評価の工場は3年以内、B評価の工場は1年以内に再監査を行い、フェアサプライチェーンを常に維持していきます。

### ■ サプライチェーン倫理監査の仕組み



評価	倫理監査事項					外部による監査
	公害	労働環境	労働時間	賃金雇用	児童労働	
A	○	○	○	○	○	○
B	○	○	○	○	○	
C	上記監査項目のうち一つでも未達成項目がある				○	
D	児童労働もしくはコンプライアンス上重大な問題が発覚した場合、即時判定				×	



フェアサプライチェーンマネジメント委員会のミーティング

### Column

#### “効率化”よりも“快適化”を求める社会へ

フェアサプライチェーンマネジメント委員会の一員として、業種に関わらずさまざまな企業のCSR情報を集めています。それらを研究し、よいところを積極的に取り入れながら、フェアサプライチェーンを現実的に即した効果的な仕組みにしていきたいです。実際にフェアサプライチェーンづくりに取り組むと、業界内のCSRに関する認識は予想以上に低いものでした。児童労働や工場環境汚染などの社会問題が決して他人事ではなく、自分たちの事

業に直結する問題であるということ、社内外ともしっかりと認識することが重要だと思います。

フェアサプライチェーンを推進することで、お客様とも“効率化”よりも“快適化”を求める価値観を共有し、社会に貢献できる事業につながってほしいです。

フェアサプライチェーンマネジメント委員会  
商品部  
部長  
杉本 忠

## 品質監査

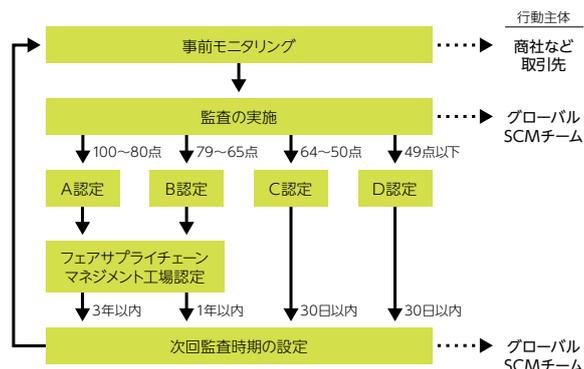
フェアサプライチェーンの品質監査は、倫理監査と同様に事前モニタリングから始まります。その結果をもとに、クロスカンパニーの監査員が工場の製造現場を監査し、操業管理、設備管理、品質管理、ワーカー技能、管理監督力の5つの項目で評価します。例えば縫製工場では、針やハサミなどの危険物をきちんと管理保管しているか、万が一トラブルが起きた場合には速やかに原因究明と対策を進められる体制が整っているか、従業員に5S<sup>※1</sup>の意識を持たせるなどの教育を行っているかなどを細かくチェックします。監査結果は100点満点の点数であらわし、65点以上を取得した工場が認定工場として製造を委託されます。

監査後も認定ランクにあわせて定期的な再監査を実施するほか、納品エラーや納品不良などが発生した場合は、認定ランクを引き下げます。なお、倫理監査と品質監査で認定ランクが異なる場合は、倫理監査の結果を優先します。

監査項目や評価基準は、監査を進める中で適宜検討・見直しを行い、さまざまな状況に柔軟に対応でき適切な評価を行える体制を整えていきます。

※1 5Sとは、職場環境の維持改善に用いられる5つのスローガン。整理、整頓、清掃、清潔、躰のこと。

## ■ フェアサプライチェーン品質監査の仕組み



評価	品質監査事項				
	操業管理	設備管理	品質管理	ワーカー技能	管理監督力
A	100～80点				
B	79～65点				
C	64～50点				
D	49点以下				



中国の縫製工場で実施したフェアサプライチェーン監査の様子

## Column

### 工場との良好な関係を築く監査

私は現在、中国でフェアサプライチェーン監査を行っています。中国の生産エリアは、安価な製造コストを求めて海岸部から内陸部へ移っています。そのため、監査対象である縫製工場まで5時間も自動車を走らせたり、宿泊や食事に不便な環境だったりすることも珍しくありません。体力的には厳しい現場もありますが、フェアサプライチェーン監査という仕事には大きなやりがいを感じています。私たちが行う監査は、フェアサプライチェーンを進めるうえで非常に重要なものです。適切な監査のもとで製造委託する縫製工場を認定できなければ、クロスカンパニーが目指すフェアサプライチェーンは実現しないからです。また、監査を通じた縫製工場の倫理面や品質面の改善は、そこで働く従業員のためにもなります。このことをしっかりと認識

し、監査では常に公平な評価ができるよう、客観的な立場から現場確認を行っています。

監査が始まってからこれまで、多くの工場を見てきましたが、中にはとても優秀な生産体制を持つ工場もあります。そのような工場には、こちらが学ぶべきこともたくさんありました。工場との良好な関係を継続する架け橋となるとともに、将来的にはより幅広くクロスカンパニーの生産管理に貢献できるような存在になりたいと思っています。

商品部  
フェアサプライチェーン監査担当  
金 洪杰

## フェアサプライチェーンでつくるブランド「KOE」

9月26日、岡山に新ブランドKOEの第一号店がオープンしました。KOEはグローバル展開を視野に入れたブランドで、3年以内に欧米に進出する予定です。ブランドコンセプトである『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あうことを意味します。フェアサプライチェーンは、このブランドコンセプトを実現するために欠かせないものです。

KOEでは、フェアサプライチェーンの仕組みにより製造した商品を取り扱っています。縫製工場のフェアサプライチェーン監査を進めるとともに、素材についてもフェアサプライチェーンの理念にあわせて選定。リアルレザー、リアルファー、リアルダウンなどの素材は理念に沿わないものとして使用しないほか、オーガニック素材を積極的に取り入れました。その一環として、オーガニックコットンの普及を目指すプロジェクト「オーガビッツ」<sup>※2</sup>に賛同して原料の10%以上にオーガニックコットンを使用した商品を販売しています。これらの商品には「オーガビッツ」のタグがついており、商品1点につき10円を国際NGO団体「プラン」のグローバルキャンペーン「Because I am a Girl」<sup>※3</sup>に寄付しています。

サプライチェーンにおけるCSV<sup>※4</sup>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。第一弾は、岡山の『倉敷帆布』と神奈川県逗子を拠点にアートやフードの分野で活躍する『holiday』がコラボレーションしたオリジナルアイテムを制作・販売。また、お客様とのコミュニケーションとしてワークショップも開催しています(P.25参照)。

- ※2 繊維専門商社の豊島株式会社が推進している、オーガニックコットンを通して、みんなで“ちょっと”ずつ地球環境に貢献しようという想いから始まった、社会貢献プロジェクト。
- ※3 女性であるためにさまざまな困難に直面する途上国の女の子たちの問題を訴え、彼女たちが「生きていく力」を身につけることで、途上国の貧困が軽減されることを目指すキャンペーン。
- ※4 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。



KOEの店舗中心部に設置したシンボルツリー「KOEの木」



KOEではレディースだけでなくメンズやジュニア、キッズの商品も扱う

オーガニックコットンと寄付についての説明が入った「オーガビッツ」のタグ

### Column

#### お客様へフェアサプライチェーンを伝えるブランドに

KOEで販売する商品はすべてフェアサプライチェーンでの製造を目指しています。環境や海外工場の労働環境にまで配慮した商品はこれまでもありましたが、KOEではそれらを購入しやすい価格帯に抑えて提供することにも注力しています。せっかくよいものをつくっても、高価すぎて流通しないのでは、本当に環境や労働問題などの社会課題を解決することはできません。フェアサプライチェーンと価格、そしてデザインまですべてを両立させることが、欧米への進出を視野に入れたブランドであるKOEには求められています。

フェアサプライチェーンは、決して特別な取り組みではありません。環境に配慮する、つくる人の労働環境に配慮する、高い品質を維持するなど、一

つひとつは当たり前のことです。だからこそ、当たり前のこととして、ごく自然に皆が幸せになるフェアサプライチェーンを実現していきたいと思っています。今後、KOEで特に取り組みたいのが、お客様へわかりやすくフェアサプライチェーンの理念や仕組みを伝えることです。現在、KOEの店頭ではフェアサプライチェーンについてのご案内は、ほとんどしていません。当たり前のこととして取り組みたいという狙いがあるためですが、フェアサプライチェーンでつくられたものだからこそ購入したい、という意識の高いお客様もいらっしゃるはず。そんなお客様に応えるブランドとして、情報発信を強化していきたいです。

KOE 事業部  
ブランドマネージャー  
篠永 奈緒美



# 地球上に生きる人として 世界の環境課題に関わるプロジェクト



クロスカンパニーでは、身近な省エネ活動から遠く海外の砂漠を緑化する活動まで、幅広く地球環境を保護する活動を行っています。地球環境という大きな課題には、立場や国境を越え皆が当事者であるという意識を持って取り組む必要があります。2009年から始めた中国・内モンゴル自治区の砂漠緑化を中心に、お客様や取引先、地域の人々を巻き込み社会全体で取り組める活動を進めています。

## 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。2014年度までに70,350本のポプラ、松、ニンテアオなどを植樹しており、将来的には約80,000本を目標としています。

内モンゴル自治区の砂漠化が進んだ原因は、経済活動が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、中国はクロスカンパニーの主要な事業エリアでもあります。この2つの観点から、砂漠緑化をクロスカンパニー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。

2014年度は、日本・中国の共同企画としてone treeプロジェクトを展開。4月7日から10日まで、日本の社員とクロスチャイナの社員と一緒にホルチン砂漠へ赴き、「クロスノ森」の剪定、新たに10ヘクタールを契約した「クロスチャイナの森」への植樹のほか、合同のワークショップを行いました。クロスチャイナでは「one treeの札」を作成しており、店頭でお客様にメッセージを書き込んでいただいたものを植樹した木につけました。

地球環境保護の着実な一歩を進めるとともに、日中両国の社員が同じクロスカンパニーの仲間として、国を越えて環境課題に取り組む意識を共有することができました。



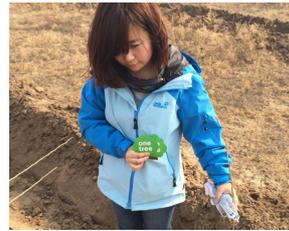
上から2010年度、2011年度、2014年度のホルチン砂漠

## from CHINA



クロスチャイナ  
北京三里屯店  
张璐 (ZHANG LU)

予想以上に環境悪化は深刻でした。ホルチン砂漠から帰った後、現地で採ったまつぼっくりで小物をつくり、それを同僚や友人にプレゼントするとともに、今回の経験を伝えました。たくさんの方が自分なりの環境問題への関わり方を見つけて、積極的に行動してほしいと願っています。



クロスチャイナ  
本部 プレスチーム 部長  
陈肖棣 (CHEN XIAODI)

砂漠化の現場を見て、今まで理論でしかわかっていなかったCSR活動の重要性を実感しました。社会や環境をよくするための活動は、地域や国が力をあわせて取り組まねば成功しません。まずは同僚たちに one tree プロジェクトのことをもっと伝えていきたいです。



クロスチャイナ  
本部 スーパーバイザー  
李佩君 (LEE PEICHUN)

one tree プロジェクトが始まった当初は、本当に植樹を行っているのか、砂漠化が内モンゴル自治区にどんな影響を及ぼしているのかなど、多くの疑問を持ちました。実際に緑化活動に参加して、改めて活動の意義を伝えることが重要だと感じました。



クロスチャイナ  
総経理  
邱人杰 (CHIU JENCHIEH)

ホルチン砂漠では、私たち以外にも多くの企業が植樹をしていました。しかし植樹した木々を育てていくには、遠い国の企業よりも現地に住む人々が環境配慮意識を持つことが重要です。そのための教育を行うことが、これからは必要だと思いました。

## from JAPAN



earth music&ecology  
京都藤井大丸店(当時)  
仁八麻亜里

何か社会貢献がしたいと思いながら、なかなか行動に移すきっかけがありませんでしたが、緑化隊に参加したことで、まずは一歩踏み出せたという気持ちです。環境について考え行動する人がもっと増えるように、私が現地で感じたことを周囲に発信していきたいです。



earth music&ecology  
マルイファミリー志木店 店舗責任者  
小林加奈

2度目の参加です。以前に植樹した木がどうなっているのを見るのが目的の一つでしたが、行ってみると意外に草や木が多く、順調に緑化が進んでいることを確認できました。現地の方々とコミュニケーションし、文化に触れることもできて楽しかったです。



総務部  
課長  
島本潤

砂漠化の現状に触れ、現地に暮らす人の生の声を聞きたいと思い参加しました。経済活動が原因で砂漠化が進んでいることをもっと社会へ発信し、多くの方に問題意識を持ってほしいです。そうすれば、この活動をさらに継続・拡散できると思います。



取締役  
経営企画室 副室長  
神田充教

現地の村長と白酒を飲み交わしながらお話をうかがったところ、当社の活動にとっても感謝してくださっていることがわかりました。また、改めて当社がグローバルに広がるサプライチェーン全体に責任を持つことを認識しました。

※所属・役職は2014年4月当時のものです。

今年は、クロスチャイナからも緑化ボランティアに参加していただき、日中合同で活動にご協力をいただきました。2012年、2013年に植樹した木の多くが枯れてしまっていたことはたいへん残念ですが、過酷な環境での活動は思うようにいかないことが多々あるのも事実です。紆余曲折がありながらも、緑化は着実に進んでいます。これからも、より一層のご協力をお願いしたいです。

## from Outside

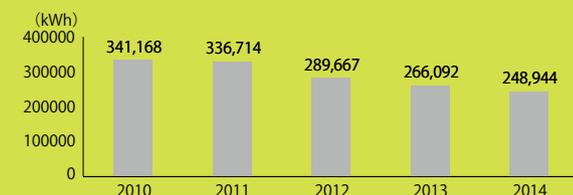


NPO 法人 緑化ネットワーク  
事務局長  
北浦喜夫さん

## 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。2014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、2013年度に比べて17,148kWhを削減しました。

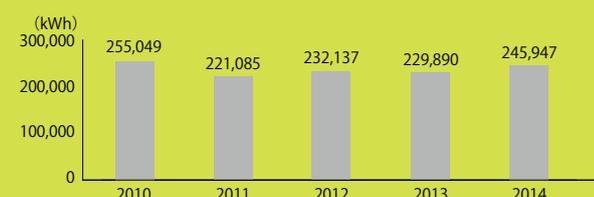
■ 岡山本社電力使用量の推移



## 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

クロスカンパニーは4つの主要ブランド<sup>※1</sup>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もなうCO<sub>2</sub>削減量を比較したところ、25%~33%の削減を確認できました。また、2014年度は照明のLED化も開始し、実施した店舗ではCO<sub>2</sub>を8%する効果がありました。

※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

クロスカンパニー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<sup>※2</sup>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。2014年度は、ペットボトルキャップ17,964個と切手1.5kg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。

## オーガニックコットンを使用した商品

Green Parksでは、オーガニックコットンを使用した商品を販売しています。2014年度は、これまでよりも商品数を増やして展開。天然素材を、お客様が安心して購入できるコストで提供することを目指しました。

今後も、環境に配慮した原材料を積極的に使用していきます。



## 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CO<sub>2</sub>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。6月2日に行ったクロスカンパニーの創業20周年を記念するパーティでは、招待者へインビテーションとともに土壌パネルとクローバーの種を贈りました。



インビテーションと土壌パネルおよびクローバーの種



クロスカンパニー岡山本社

# 岡山から世界へ。将来を担う世代へ届ける よりよい社会



クロスカンパニーは岡山に本社を構えたまま、世界企業へ発展することを目指してきました。現在、クロスカンパニーがアジアから欧米諸国まで事業エリアを拡大しようとしているように、地方にはまだまだ発展の伸び代があります。地方が元気になるには、各地に根づく文化・伝統を守り、次代を担う将来世代を育て、そして働き続けられる場をつくる必要があります。日本企業として、岡山の企業として、岡山をはじめとした日本各地の支援を行うとともに、文化・伝統を守る取り組みを進めています。

Rirkrit Tiravanija (リクリット・ティラヴァーニヤ)  
「untitled 2012 (who if not we should at least try to imagine the future, again) (remember Julius Koller)」  
2014年展示風景 &copy;Rirkrit Tiravanija, 2012 Courtesy of Imagineering 製作委員会, Gavin Brown's enterprise, NY  
photo: Koji Ishii

## Imagineering OKAYAMA ART PROJECT

11月2日から12月25日まで、岡山市が「アートと文化の街」へ進化することを目指す「岡山未来づくりプロジェクト」のメイン事業の一つとして、世界的現代アーティストの作品を歴史的的文化資産である岡山城やその周辺施設に展示する「Imagineering OKAYAMA ART PROJECT」が開催されました。クロスカンパニーの社員も、このプロジェクトにボランティアとして参加しました。主会場の一つである岡山城では、タイの作家リクリット・ティラヴァーニヤによる鏡面仕上げの卓球台12台の作品を天守閣前広場に展示。さらに、中段広場ではベネチア・ビエンナーレで金獅子賞を受賞したスイスの作家ペーター・フィッシュリ&ダヴィッド・ヴァイスの映像作品、旧後楽館高等学校天神校舎にはイギリス生まれの作家サイモン・フジワラによる中国の兵馬俑を連想させる作品を展示しました。これらを含め、展示作品数は

は全20作品となりました。アートを通して世代や国籍を超えた交流が深まること、さらには子どもたちが世界レベルのアートに触れ、高い感性を育むことも目的としています。約2カ月の開催期間中には11万人を超える来場者がありました。この結果を受け、次年度以降の継続を年頭に、岡山市が支援を検討する意向を発表しています。



Imagineering 特別アート電車として運行した岡山電機軌道の路面電車「KURO」

Martin Creed (マーティン・クリード)  
「Work No. 1350 Half the air in a given space」  
2014年展示風景 &copy;Martin Creed, 2012 Courtesy the artist, Imagineering 製作委員会, Hauser&Wirth and Gavin Brown's enterprise  
photo: Katsuaki Hata

### Column

#### 公益財団法人 石川文化振興財団

クロスカンパニー代表取締役社長の石川康晴は、8月25日、石川文化振興財団を設立しました(2015年2月に公益法人化)。この財団は、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います。主な事業は、岡山県内で行います。

クロスカンパニーは、石川文化振興財団とともに岡山県におけるCSR活動を推進することで、より継続的・発展的な活動が可能になると考えています。今後、岡山県の地域文化を振興していくため、協力して活動に取り組んでいきます。

## オカヤマアワード

岡山県の経済や文化を向上し、地域の活性化と起業家、事業主や若いアーティスト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。

2014 オカヤマアワード大賞には、プロボクサーの和氣慎吾さんが選ばれました。選手でありながら自ら企画やマネジメントを行い、岡山での凱旋興行を実現した実績に加え、郷土岡山への想いを持ち続けてほしいという期待を込めての受賞でした。ほかに、岡山県で栽培・加工した日本茶・紅茶の販売とカフェ運営を手がける株式会社引両紋の青山雅史さん、今や岡山特産として認知されている赤米を生産するレッドライスカンパニー株式会社の難波友子さんと難波尚吾さんら11名が部門賞を受賞しています。クロスカンパニー代表取締役社長の石川康晴を発起人とする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。



## クールオカヤマフェス

「クールオカヤマ=かっこいい岡山を集める」をコンセプトに岡山県真庭郡新庄村の魅力を発信するクールオカヤマフェス。その第2回を、7月26日から27日に開催しました。クールオカヤマフェスは、クロスカンパニー代表取締役社長の石川康晴が提唱する「中山間地域活性化プロジェクト」の一環として、2013年度から始まったイベントです。

2014年度は、「食」と「自然体験」のフェスティバルをコンセプトに、岡山を代表するイタリアンレストランや和食店、パンや地ビールなどの屋台が出店。新庄村の豊かな自然を体験できる「ネイチャーワークショップ」や自然の素材を使ってオリジナル商品をつくる「クリエイターズワークショップ」も開催しました。高齢の方からお子さままでお楽しみいただける内容で、来場者は第1回を上回る5,000名以上となりました。

クロスカンパニーは、クールオカヤマフェスの企画・運営を新庄村とともに行っています。さらに全国の店舗からボランティアスタッフを募り、接客技術を活かしたおもてなしを提供。新庄村をはじめ岡山の魅力を広くアピールし、地域経済活性化を支援しました。



人気のパン工房が出店した屋台

## Column

### 世界チャンピオンへの自信につながる受賞

オカヤマアワードへのノミネートと大賞受賞を聞いた時は、言葉ではいいあられせないほどの感動がありました。岡山の若い力を支援するこのような賞は、大きなモチベーションにつながります。私も、受賞したことで世界チャンピオンになる自信ができました。いつかは、オカヤマ



アワードの実行委員会に携われるくらい的人物になりたいと思っているので、今後もオカヤマアワードを継続してほしいです。

古ロ・協栄ボクシングジム  
プロボクサー  
和氣 慎吾さん



ネイチャーワークショップ

# 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

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。2014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。



©2004 F.O.S.C.

## 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月に発足した東日本大震災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。

クロスカンパニーは、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。2014年度は、倉敷市立精思高等学校の生徒たちとともにタオルハンカチを作成・販売し、売上を東日本大震災被災地へ寄付しました。



## 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。クロスカンパニー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

9月14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。

## おかやま桃太郎まつり納涼花火大会

おかやま桃太郎まつり納涼花火大会は、2014年で41回目の開催を迎える、岡山県で最大級の花火大会です。クロスカンパニーは、周年特別協賛社として協賛しました。

## 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年度のオカヤマ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日に開催されるOKAYAMA BEAUTY SUMMIT 2015に協賛しました。

## 西大寺会陽

高野山真言宗別格本山西大寺の会陽は、日本三大奇祭の一つであり、500年以上の歴史を持つ勇壮な裸の夜祭りです。毎年旧正月元日より14日間行われます。クロスカンパニーは、岡山の伝統文化であるこの会陽に協賛しました。

## エコクリナーズ

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。クロスカンパニー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、社員だけでなく取引先の皆様にも参加を呼びかけており、着実に開催場所と参加人数を増やしています。

2014年度は、4月19日と10月18日に実施しました。参加した社員からは「普段あまり会話をしない社員とのコミュニケーションがとれた」「ほかの企業や地元の方から声をかけていただき、モチベーションが上がった」などの感想がありました。

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。

### 【4月19日】 第15回 エコクリナーズ (岡山)

実施場所 : 岡山県内 11カ所  
参加人数 : 1,969名

### 第3回 東京エコクリナーズ

実施場所 : 赤坂  
参加人数 : 112名  
ゴミ回収量 : 29.55kg

### 【10月18日】 第16回 エコクリナーズ (岡山)

実施場所 : 岡山県内 18カ所  
参加人数 : 2,048名

### 第4回 東京・銀座エコクリナーズ

実施場所 : 銀座、東銀座、築地 (一部)  
参加人数 : 100名  
ゴミ回収量 : 40.45kg



岡山駅前で行ったエコクリナーズの開会式



東銀座の歌舞伎座前に集まったエコクリナーズの参加者

## ピンクリボンプロジェクト

乳がんは、早期に発見・治療すれば治癒率が高いがんです。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クロスカンパニーは、女性支援として乳がんの正しい知識を広め、早期発見・早期治療の大切さを訴えるピンクリボンプロジェクトを実施しました。

10月に1ヵ月間、10ブランドでピンクリボンプロジェクト対象商品を展開し、お客様や従業員に乳がんを早期発見する大切さを呼びかけるとともに、売上の5%をピンクリボン運動団体へ寄付しました。プロジェクト対象商品の売上総額は9,398,796円となり、寄付総額は469,940円でした。

クロスカンパニーはこれからも女性を支援する企業として、さまざまな活動に取り組んでいきます。

### 【プロジェクト概要】

実施期間 : 10月1日～10月31日  
実施内容 : 対象商品の売上の5%を認定NPO 法人乳房健康研究所へ寄付  
実施ブランド : earth music&ecology、E hyphen world gallery、BonBon、Green Parks、SEVENDAYS=SUNDAY、YECCA VECCA、Maison de FLEUR、SCENT OF Varo、L'ATELIER FENÊTRE、KOE、KiwaSylphy

※ 直営ECサイト「クロスコレクション」(<http://crosscollection.com/>) および中国、台湾の各3店舗でも実施。



ピンクリボンプロジェクトのロゴマーク



対象商品の一部

# 災害被災地への支援活動

## 東日本大震災被災地支援

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。2013年度には、宮城県南三陸町で被災した女性たちの経済的自立を支援する南三陸ミシン工房へ、専用工房の建設費として店頭募金で集まった義援金を寄付しました。2014年度も継続して店頭での募金活動を行っており、現在、次の支援対象を検討しています。

## 広島土砂災害復興支援

8月20日に発生した局地的な集中豪雨のため、広島県広島市北部を大規模な土砂災害が襲いました。クロスカンパニーは中国地方に本社をおく企業として、この災害で被災した地域・住民への支援を行いました。中国地方と東北地方の店舗で8月25日から10月26日まで「広島市豪雨による土砂災害復興支援募金」を呼びかける募金箱を設置したほか、社として300万円を寄付する予定です。

# 地域のお客様が参加するワークショップの開催

2014年度から展開しているブランドKOEのコンセプトである「わたしの、声を聞こう。」は、自分の内なる声に耳を傾けるとともに、動物や自然、また生産者や取引先などあらゆるものの声に耳を傾けることも意味します。そしてその中には、もちろんお客様や地域の皆様も含まれます。

KOEでは、商品の作り手の声を聞きお客様に届ける「KOE From」プロジェクトと連動し、店内でワークショップを開催しています。ワークショップでは、お客様に楽しみながら作り手や商品のことを知っていただくとともに、地域のコミュニティづく

りにも貢献することを目指しています。ワークショップには、店内の告知やWebサイトでの案内を見て集まった親子連れなどが参加し、ケーキづくりやキャンドルづくりを楽しみました。参加者からは「子どもとのよいコミュニケーションの機会になった」といった感想も聞かれました。

また、KOE以外のブランドでも同様のワークショップを通じたコミュニケーションが広がっています。クロスカンパニーは、これからも地域の皆様の暮らしや文化を支援する活動を実施していきます。

### ■2014年度に開催したワークショップ

**MADE IN HERE LET' S MAKE A MEMORABLE DECORATION CAKE !**

ブランド	KOE
内容	「KOE From」のオリジナルアイテムを使ったデコレーションケーキづくり



**"Light a Special Holiday Candle!"**

ブランド	KOE
内容	NPO 法人タブラサとコラボレーションしたオリジナルキャンドルづくり



**1st ANNIVERSARY WORKSHOP 'FASHION COLLAGE をつくりましょう'**

ブランド	L' ATELIER FENETRE
内容	ファッション写真や布やレース、テープなどを使ったファッションコラージュづくり



**太陽のような灯り「みつろうそく」をつくらう**

ブランド	SEVENDAYS=SUNDAY
内容	100%オーガニックの上質なみつろうそくを使ったキャンドルづくり



**Happy Girls Fes**

ブランド	earth music&ecology
内容	スイーツを楽しみながらキャンドルやリースなどのかわいいアイテムづくり



**オープン記念ワークショップ [Varo Candle Work Shop]**

ブランド	SCENT OF Varo
内容	アロマキャンドル作家藤村りょう子さんを講師に迎えたオリジナルワックスバーづくり



## コーポレート・ガバナンス

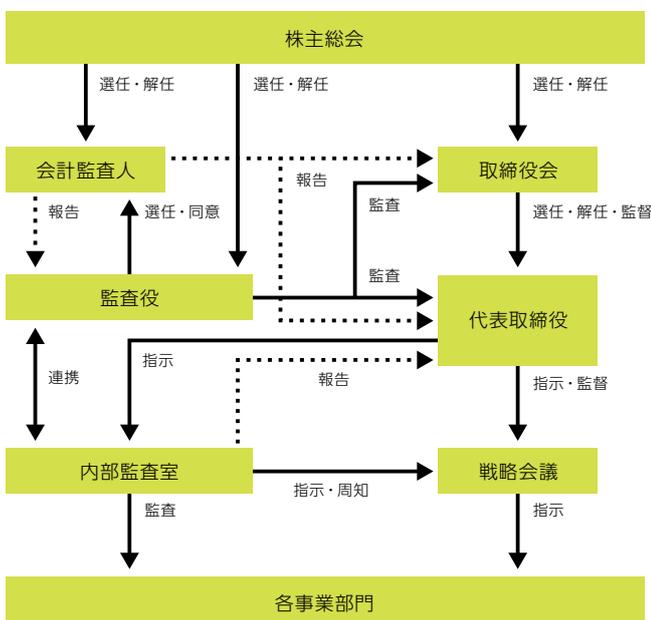
クロスカンパニーは、お客様、取引先、社員、地域社会などの皆様をはじめ、すべてのステークホルダーの視点において、透明性、公平性のある、自主独立した経営体制をとり、企業価値を向上させることを目指しています。

### 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、会計検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。監査役と会計検査人は、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、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、法務部が店舗研修および管理職研修などの機会にコンプライアンスに関する講義を行っています。

## CSに関する取り組み

### CS 研修センター

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、実際の店舗と同じような売り場を再現しており、販売の基礎や実践レベルの研修を行うことができます。実務を通じた OJT<sup>\*1</sup>と「CS 研修センター」での研修により、さらなる接客力アップを図っていきます。

※1 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。

### CS 推進室

CS 推進室では、お客様からのお問い合わせ（電話・メール）やご要望に対応するとともに、それを店舗やその他の関係部署に伝え、よりよい接客、商品企画、店舗環境づくりにつながる取り組みを行っています。

お客様のお問い合わせやご要望には丁寧に耳を傾け、臨機応変に対応し、その一つひとつの事例を CS 向上のための貴重なヒントとしています。さらに、社内報などを通して販売スタッフほかさまざまな部署の社員に対して、商品知識やお客様対応に関する情報共有・社員教育を行うことで、クロスカンパニー全体の CS 向上を図っています。



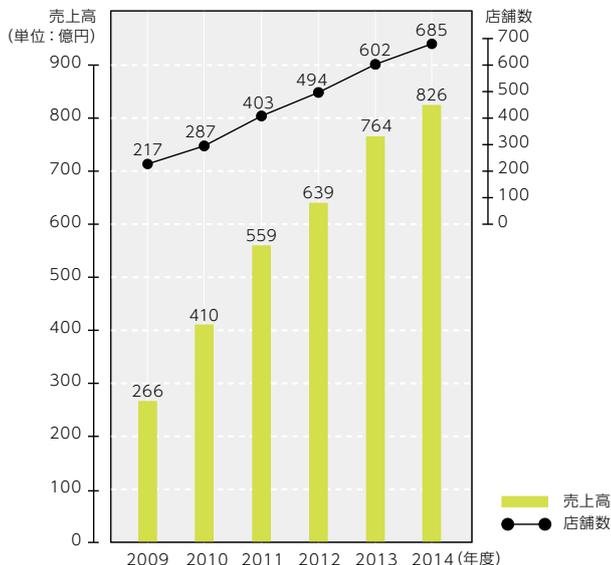
## 会社概要 (2015年1月31日現在)

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	〒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://www.crosscompany.co.jp
創立	1994年 6月
設立	1995年 2月
資本金	1 億円
年商	826 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	3,153 名
決算期	1 月

## 役員構成

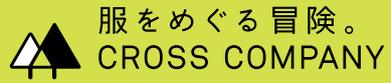
代表取締役社長	石川 康晴
専務取締役	立花 隆央 営業本部長
常務取締役	熊谷 健 経営企画室長
常務取締役	張替 勉 管理本部長
取締役	神田 充教 人事本部長 兼 社長室長
取締役	清水 優 店舗開発部部长
取締役	長瀬 泰典 商品部部长
監査役	森 寛
監査役	長尾 謙太
執行役員	後田 幸 YECCA VECCA 事業部 BM
執行役員	宇山 敦 商品部
執行役員	大松澤 佳成江 earth music&ecology 事業部 BM
執行役員	児嶋 武 CROSS CHINA 総経理
執行役員	佐藤 光広 IT システム部
執行役員	佐野 公幸 THOM BROWNE. 事業部 BM
執行役員	宮川 雅基 SEVENDAYS=SUNDAY 事業部 BM
執行役員	安信 千賢 経営企画室
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
監査法人	有限責任監査法人トーマツ

## 売上高・店舗数の推移



## ブランド一覧

 アース ミュージック&エコロジー earth music&ecology	 E hyphen world gallery イーハイフン ワールドギャラリー E hyphen world gallery
 イーハイフンワールドギャラリーボンボン E hyphen world gallery BonBon	 セブンデイズサンデイ SEVENDAYS=SUNDAY
Green Parks  グリーンパークス Green Parks	YECCA VECCA  イェッカ ヴェッカ YECCA VECCA
 KiwaSylphy  キワシルフィー KiwaSylphy	 Maison de FLEUR  メゾン ドフルール Maison de FLEUR
 セントオブヴァロ SCENT OF Varo	 ラトリエ フェネートル L'ATELIER FENÊTRE
KOE  コエ KOE	THOM BROWNE. NEW YORK  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



服をめぐる冒険。

CROSS COMPANY