

**STRIPE** Int'l

---

---

CSR Report 2017

## 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

お客様と真剣に向き合う

P. 11 スタッフドライブ

皆が笑顔で働ける職場を目指して

P. 18 ソーシャルドライブ

地球環境と地域社会、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2016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。

2017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

2016年2月1日～2017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

2017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、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。

2016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。

成長とともに増大する  
ソーシャルインパクトの大きさを意識し  
グローバルライフスタイルカンパニーを目指す。



代表取締役社長兼CEO

石川 康晴

### ■ 新たなる目標に向かって

私たちは、2015年に大規模な組織改革をスタートしました。国内直営店舗主体のアパレル企業だったクロスカンパニーが2016年から社名も新たに、ストライプインターナショナルとして次なる目標に向かうことを誓いました。目指す姿は「ファッション EC<sup>\*1</sup>」を主体としたグローバルライフスタイルカンパニー。そして、この2016年はその実現に向け、ビジネスにおいても、CSR活動においてもさまざまな種まきを行った年といえるでしょう。

2016年の小売市場を振り返ると、引き続き人材確保の難しさが

業界の大きな課題となりました。そんな中、ストライプインターナショナルはかねてから取り組む残業時間の削減や、2017年3月からはプレミアムフライデー<sup>\*2</sup>の導入など、労働環境の改善や社員満足度向上に努めています。2016年の社員の平均残業時間は月間9時間となりましたが、そこで満足するつもりはなく、2017年は月間5時間以内を目標に、引き続き活動を行っていきます。また、プレミアムフライデーについては、消費喚起の観点から午後3時の閉店は不可能と考え、月1回の3時間早帰りといった独自の形で導入します。これは小売・サービス業における導入事例のひとつであると考えています。

## ソーシャルインパクトの創出

経営理念「セカンドファミリー」と、ユーザー、スタッフ、ソーシャルに関する運営方針が社内に浸透する中、私たちの事業活動はあらゆる側面でソーシャルインパクトを創出しており、その大きさについて考えることが増えました。前述のプレミアムフライデー導入についても小売業界の働き方に対するインパクトが予測できませんが、ユーザードライブの一環であるサプライチェーンに関する活動については特に社会に与える影響が大きいと感じています。ストライプインターナショナルは、着る人、売る人、つくる人のすべてが幸せになれる商品の供給を目指し、人権、労働、環境に関するビジョンを定義し、2014年より工場監査と評価を進めています。このフェアサプライチェーン構築に向けた活動は今のところ順調に進んでいますが、そこに加えて現在はBCP<sup>※3</sup>の策定により安定したサプライチェーンの確立に努めています。

そして、同様の考えから“ハーフオーガニック”（または“ファストオーガニック”）というコンセプトを打ち出しました。オーガニックコットンの採用は私たちのものづくりにぜひ採用したい取り組みですが、グループ売上高1,200億円超、店舗数1,400店超という事業規模では、100%オーガニックコットンの調達には現実的ではありません。そこで、オーガニック製品を断念してしまうのではなく、50%オーガニックの製品をよりお求めやすい価格でたくさんのお客様にお届けする、そのソーシャルインパクトを重視したいと考えました。私たちの行動が、エコフレンドリーな社会へのシフトを加速することにつながるという観点から活動を推進していきます。

## 岡山から全国へ広げる地域活性化活動

ソーシャルドライブの分野では、今年もストライプインターナショナルと公益財団法人石川文化振興財団の協業により、教育、文化、経済の3つの側面から活動を行いました。これらの活動に共通するコンセプトは、「世界の一流に触れる機会の提供」です。教育に関しては、岡山大学と連携して世界の大学と岡山の学生がつながる機会をつくっていきます。

また、文化では、岡山芸術交流2016で世界のコンセプトチュアルアートの展示を行いました。さらに、岡山マラソンやサッカークラブチーム岡山ファジアーノの活動でも、オリンピックメダリスト、

日本代表選手と触れ合う機会を設けています。これらの活動は、本社を置く岡山の地域活動であると同時に、すべてローカルとグローバルを直接つなぐという思想で続けています。

そして、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、ユーザー、スタッフ、ソーシャルの3つのドライブを兼ねた活動です。すでに下関、奈良、新潟など11エリアで行っています。2017年は社員主導、エリア主導でさらなる活性化が図れると期待しています。

## 多様性を活かし創造性を高める

ビジネスにおいても、2016年はソイフードブランド「913（ヌフアントロフ）」、ライフスタイル型新業態「KOE HOUSE」の立ち上げ、定額ファッションレンタルサービス「mechakari（メチャカリ）」が注目を集めるなど、組織の変革を象徴する出来事が続きました。ストライプインターナショナルは、「ライフスタイルプロデューサー」組織としての機能を備えつつあります。

これからの企業成長を考えた時、多様性のある組織でなければ、創造性は高まりません。そして、創造性の高い企業でないと業績も伸びないと私は考えています。私たちは、それを前提にこれまでも女性のエンパワーメントと管理職登用などに取り組んできました。すでに、彼女らの意思決定は、業績に大きく反映されていますが、これからは女性に限らずもっとさまざまなマイノリティの意見も組み入れ、細かいところにリーチすることで成長につなげたいと考えています。ダイバーシティをマイノリティ救済としか捉えていない企業には、肝の据わった多様性文化はつくれません。私たちは多様性こそマーケティング力の源泉と捉え、その推進に取り組んでいます。

私たちは常に長期的なビジョンをもってビジネスを考え、CSR活動においても長期的視点で取り組んでいる企業です。ステークホルダーの方々にも、私たちの取り組みにご理解をいただいたうえで長く協力・協業してほしいと思っています。そうすれば、必ずやご期待に応える成果を多方面であげられると確信しています。

※1 ECとはElectronic Commerceの略で、インターネット上で商品を売買すること。ファッションに関する商品を売買するWebサイト運営。

※2 政府と経済界が連携して働き方改善と消費喚起のために打ち出したキャンペーン。月末金曜日の終業時刻を午後3時とすることを奨励しています。

※3 BCPとは事業継続計画（Business Continuity Plan）のこと。災害時に事業の継続・復旧を図るための計画。

## User Drive [ユースードライブ]

### お客様と真剣に向き合う

お客様の心に高揚感を生み出すアイデアを発想し、実行し続けるのがユースードライブ。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、お客様の高揚感は生まれるとストライプインターナショナルは考えています。

例えば、“フェア”で環境にも配慮したサプライチェーンの構築、すべての人にとって使いやすく安心できる原材料選び、また地域の魅力をお客様とともに再発見する活動など。商品や店舗を通したユースードライブを、日々、実践しています。

ストライプインターナショナルは、これからもお客様と向き合い、ともに成長する企業であり続けます。



## フェアサプライチェーン

### “歪み”を生まない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、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実現に取り組んでいます。綿花の栽培・収穫から、糸をつくり染色して生地を織り、裁断・縫製してつくれた商品の品質を確かめ、倉庫や店舗へ運び、販売する。こ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、労働問題や環境汚染など深刻な社会課題が関わっています。フェアサプライチェーンは、社会課題を解決しながら品質のよい商品をつくり続けるための仕組みです。

### 2つの側面から行う監査

フェアサプライチェーンでは、フェアサプライチェーン監査を経て認定された工場で商品の製造を行います。この監査は、本部の生産部と現地監査員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1月現在、監査対象としているのは約1,150工場です。新工場との取引が発生するたびに監査対象に加えるため、監査対象工場数は年々増加しています。2016年度までにそのうち約230工場の監査を完了しました。今後は取引先工場の開示についても検討し、引き続き監査を進めていきます。

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、児童労働などの状況の評価。監査結果はAからDの4段階であらわし、B評価以上の工場に製造を委託します。

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。針やハサミなどの危険物をきちんと保管・管理しているか、トラブルが起きた際に適切に対処するための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る場合は、倫理監査の結果を優先します。監査後は1年以内に再監査を実施し、必要条件を満たしていない場合は、取引を中止し改善に取り組むよう依頼します。



認定工場の様子

### VOICE

#### 製造現場と商品をよりよいものにする監査

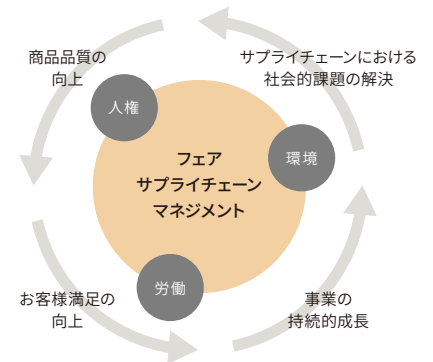
取引先・工場監査員との連絡窓口業務などを担当しています。フェアサプライチェーン監査はストライプインターナショナルで定めた基準に沿って行いますが、その前提として、対象となる工場が立地する国・地域の法律も、当然ながら遵守しなければなりません。しかし各国の法律・文化はそれぞれ異なり、画一的な対応では不十分。現地の情報をしっかり収集し、最善策を探りながら実行していく必要があります。

監査の結果、改善をお願いしなければならない工場もありましたが、多くは2回目の監査で改善され認定に至りました。フェアサプライチェーン監査を通して、製造現場とそこでつくられる商品がよいものになっていくことを期待しています。

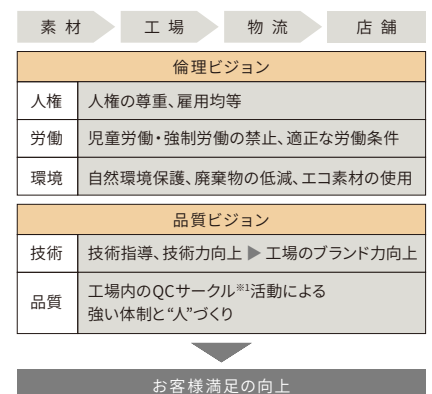
生産部  
河島 智



#### 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。

## 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」の重要な一員です。お客様を同じ地域で活動する仲間と考え、積極的につながりをつくるため、2016年から「ローカリングプロジェクト」を開始しました。

2016年は、公募によって選ばれた11のエリアでイベントを実施。たくさんのお客様と交流を持つことができました。

### 2016年度ローカリングプロジェクト実施例

#### 下関絶景バスツアー（下関エリア）

お客様9名と社員7名で、バスツアーを実施。

##### 【参加したお客様の声】

- 山口県にずっと住んでいます。今回のツアーに参加して新しい発見ができました。
- 普段よく接客してくださる店員さんに誘われ、楽しそうだったので参加しました。あまり話したことのない店員さんとも仲良く話せて、嬉しかったです。



下関絶景バスツアーで用意した名物の「瓦そば」



下関絶景バスツアーに参加したお客様と社員

#### 金魚すくい選手権出場（奈良・大和郡山エリア）

大和郡山エリアの社員14名が、地域の名物である大会に参加。

#### 静岡ライフスタイルマップ（浜松・静岡エリア）

静岡駅周辺の名店を取材してマップを作成。地域のネットワークづくりに貢献しました。

#### 新潟フードイベント（新潟エリア）

社員がローカルイベント「芽吹き祭」に参加し、新潟の食・ライフスタイルの知識を身につけました。



新潟で実施したローカリングプロジェクト

### VOICE

#### お客様と家族のようにつながれる機会

初めて参加したローカリングプロジェクトは、企画から終了まですべての過程に意味のある有意義なものでした。下関のこと、お客様のこと、ともに働くスタッフたちのことを今まで以上に深く知る機会になりました。特にお客様とはとても親密なお話ができ、家族のようなつながりを持って感じました。この経験を活かして、今後はライフスタイルアドバイザー<sup>※1</sup>としてもっと積極的にライフスタイルの提案をしていきたいです。また、下関には観光で訪れるお客様もたくさんいらっしゃいます。今回再発見した下関の魅力を接客の際にお伝えして、より多くのお客様に喜んでいただければと思います。

※1 ストライプインターナショナルの店舗で働く社員。

earth music&ecology 下関リエ店  
店舗責任者  
中川 綾



### VOICE

#### スタッフの成長にもつながるプロジェクト

新潟の第1弾と第2弾、さらに大和郡山で実施されたローカリングプロジェクトに参加しました。お客様や地域の方々につながるのとは素晴らしいことですが、同時にスタッフの成長を促すという点でも優れた取り組みだと感じています。ストライプインターナショナルの企業理念である「セカンドファミリー」や運営方針「ユーザードライブ」を実感を持って理解でき、さらに普段の業務とは異なる体験を通して、知識や視野を広げることもできます。

まだ始まったばかりの活動で、認知が十分ではなかったりプロジェクト実施後の展開が弱いなどの課題もありますが、スタッフが楽しみながら学びを深められる機会として、今後も改善・継続実施していきたいです。

earth music&ecology  
SVリーダー

神戸 茉莉江





## 環境、健康に配慮した事業活動

ストライプインターナショナルでは、環境に配慮した原材料を使用した Apparel 商品や、お客様の健康に配慮した食品を販売しています。環境への配慮では、オーガニックコットンを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貢献しています。また食品については、国産素材を中心に素材にこだわったスイーツや主にオーガニック野菜を用いたサラダなどを販売しています。



SEVENDAYS=SUNDAYのオーガニックコットンを使った商品

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)

2016年11月、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「913 (ヌフ アントロフ)」を立ち上げました。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習慣に由来します。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、低脂質、グルテンフリーで美味しくヘルシーなうえ、添加物不使用の安心安全な商品を展開しています。大豆は栄養価の高い食品ですが、近年は20代を中心に豆類の摂取量が減っています<sup>\*2</sup>。ストライプインターナショナルは、913を通して日本の食文化に根付く大豆を食べる機会を増やし、食生活や食文化などを改めて考え直すきっかけを提供していきます。

\*2 出典：厚生労働省「健康日本21」平成23年10月



無添加フルーツコンフィチュール

牛乳、クリーム、小麦粉不使用の岡山県産濃厚豆乳のチーズケーキ

## KOE HOUSE

「KOE HOUSE」は、グローバル戦略ブランド「KOE」が2016年11月に東京・自由が丘にオープンした、ていねいな暮らしづくりを提案する店舗です。衣食住に関する商品を通して、エコフレンドリーなライフスタイルを提案しています。

1階に併設しているサラダショップ「KOE green」では、食材の味わいを活かし、体と環境に優しいオーガニック野菜を取り入れたボリュームのあるサラダを提供しています。ほかに、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ミックスジュースも扱っています。



間伐材でつくったサラダボウルで提供する「KOE green」のサラダ

「KOE HOUSE」で販売している間伐材からつくった食器

### VOICE

#### 素材にこだわった商品を提案

「KOE HOUSE」の特徴のひとつは、デザインだけでなく素材にもこだわった商品を取り揃えていることです。例えば「KOE green」のサラダは、美味しさだけでなく環境や健康に配慮した食材を使っています。

その中でも「KOE HOUSE」で特に大切にしている原材料が、木です。内装や仕器の一部には岡山県西粟倉村の間伐材を、「KOE green」のサラダを盛り付けるサラダボウルには東京都摩郡檜原村の間伐材を取り入れました。また、再生ガラスや再生陶器からつくられた食器なども販売しています。

生活雑貨のバイヤーは、実際に産地へ赴き、生産者たちの想いを汲み取って製品化するよう心がけています。私自身も檜原村に足を運び、木の育て方や製材される工程を見学してきました。

KOE 事業部  
プレス  
澤路 史



## ワークショップ

お客様と一緒にものづくりをしながら商品やその作り手の情報をお伝えするワークショップを、随時開催しています。



「Maison de FLEUR」アニバーサリーイベントでのワークショップ

### 2016年度実施ワークショップ

#### KOE

##### キッズフォトセッション

2016年11月19日・20日、「KOE HOUSE」自由が丘店に特設フォトブースを設置し、プロのカメラマンとヘアメイクによる写真撮影会を実施。カメラマンが厳選した写真1枚をその場でプレゼントしました。

##### KOE HOUSE × edenworks

2016年11月26日、「KOE HOUSE」自由が丘店でオリジナルスワッグをつくるワークショップを実施。花や植物を使って独創的な表現をする「edenworks」のフラワーアーティストである篠崎恵美さんを招き、テーブル面に並べられた花々の中から自分の感性で花を選ぶスワッグづくりを行いました。

#### Maison de FLEUR

ギフトブランド「Maison de FLEUR」のブランド誕生3周年を記念して開催したアニバーサリーイベントで、ワークショップを実施しました。元フリーアナウンサーの前田有紀さんを講師に迎えたフラワーアレンジメントのほか、ハーブとアロマテラピー専門店「生活の木」の商品を使ったオリジナルコロンづくりを行いました。

#### VOICE

### お客様の気持ちに寄り添う時間をつくる

「Maison de FLEUR」のアニバーサリーイベントで実施したワークショップの企画を担当しました。3周年という特別な記念日を共有してくださったお客様に、フラワーアレンジメントやコロンづくりを通して、普段の生活を少しでも特別にするプレゼントができたのではないかと考えています。「Maison de FLEUR」はギフトを提案するブランドです。店舗で扱う商品はもちろんお客様に喜んでいただけるものを展開していますが、ワークショップでは世界にひとつしかないギフトを、贈る相手のことを考えながら一緒につくるといった貴重な体験を提供できました。これからも、お客様の気持ちに寄り添えるようなワークショップを企画していきたいです。



Maison de FLEUR 事業部  
商品企画・プレス  
久保田 佳奈

## 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。

このような取り組みの結果、「2016年度 JCSI（日本版顧客満足度指数）第4回調査の「衣料品店」部門において、「earth music&ecology」が顧客満足1位の評価を獲得しました。1位の評価は2年連続3回目の獲得となります。



CS研修センター

### 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室の様子

### 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]

### 皆が笑顔で働ける職場を目指して

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、幼い子どもを育てるママやパパもいれば、LGBT、障がいのある人、外国籍の人もいます。さまざまな個性を持つ社員たちが、優れた能力を活かしていつまでも活躍できること。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。

社員が互いに理解しあい、つながり、尊重できる関係をつくるとともに、多様なライフスタイルに即した働き方を選択できる制度を整え、すべての社員がいきいきとキャリアを積み重ねていける職場の実現を目指します。



## 誰もが働きやすい職場づくり

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。社員のニーズや社会情勢にあわせて、定期的に見直し・改善を行いました。

残業時間削減や休暇制度の改善に継続的に取り組むことで、仕事とプライベートの両方が充実するよう図っています。2016年度からは、新たに年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」を導入しました。

また、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。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、ショップスタッフ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。

### JAPAN WOMEN AWARD 2016 入賞

主催：Forbes JAPAN

キャリア女性と企業の人事担当者・役員へのアンケートから「いま最も女性が輝ける企業」を選出・表彰する JAPAN WOMEN AWARD 2016 において、ストライプインターナショナルは総合ランキング（従業員 1,000 名以上の部）で 6 位を受賞しました。



### 「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。ストライプインターナショナルは、最も難易度の高い「第3段階」の認定基準を満たし、「えるぼし」マークを交付されました。



ライフスタイル休暇は、時間がなくて諦めていたことにチャレンジできるよい機会です。難しいことではなく、実家へ帰省するとか、素敵な美術館へ行くとか、友人と旅行へ行くとか、日常の延長にある行動で十分です。私は秋にライフスタイル休暇を取得した際、なかなか帰る機会のなかった地元へ戻り、両親や友人とゆっくりした時間を過ごしました。

複数の店舗を管理する SV<sup>※1</sup>の立場から見ると、社員全員の休暇を店舗運営と両立して回すことも重要です。予め店舗の年間予定に社員の休暇も組み込んでおくことで、業務の負担を偏らせず取得できるようにしていますが、会社全体で現場をサポートする体制となっていることも、休暇取得の大きな後押しとなっています。忙しい時期にはブランドの壁を越えて人員を調整できる制度も始まり、とても助かっています。

充実した休暇は、業務にもプラスに働きます。今後もライフスタイル休暇をうまく利用し、業務に関するアイデアやより柔軟な接客につなげていきたいです。

※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。

AMERICAN HOLIC  
SV  
富士谷 朋子

スタッフの休暇が重複しないよう管理する休暇カレンダー

VOICE

## プライベートも業務も充実

## VOICE

## 育児をしながらキャリアアップできる環境

10年前に1人目の子どもを出産した時、私は出産・育児休暇を取得する社員の第1号でした。それからさらに2回出産・育児休暇を取得し、現在は3人の子どもを育てながら店舗責任者として働いています。ずっとストライプインターナショナルで働いてきて、育児を支援する制度や社員の意識が着実に進化していると感じています。特に4～6時間まで1時間刻みで勤務時間を選べる制度はとても便利です。社員の意識面で大きく前進したと思うのは、育児をしながらキャリアアップしようとする社員が増えたことです。以前は、育児中はキャリアアップできないと諦める雰囲気がありました。ですが、実際には制度をうまく使って効率的に業務を行えば、時短勤務でも管理職に就けます。育児をしながら課長やSVとして活躍する社員の姿に刺激を受け、自分も同じようにキャリアアップしたいと頑張る若い社員を見ると、私も先輩社員として嬉しくなります。これからも、周囲の社員が新しいステージに挑戦できるよう後押しするとともに、私自身のキャリアアップに積極的に取り組んでいきたいです。

SEVENDAYS=SUNDAY セブンパーク アリオ柏店  
店舗責任者  
今野 真子



イクメン推進休暇制度を利用し、子どもと過ごす社員

## 男性の育児をサポート

出産・育児は女性だけに関係するライフイベントではありません。父親である男性も協力してともに取り組むものです。ストライプインターナショナルでは、男性社員の育児をサポートするため、イクメン推進休暇制度を2014年度から開始しました。10歳までの子どもを持つ男性社員に対して、家事や育児を行うために毎月1日の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た制度です。

## VOICE

## 子どもと触れ合う貴重な時間を過ごせる休暇

1年前に娘が生まれ、イクメン推進休暇制度を利用するようになるまでは「忙しい中で、どうやって毎月1日の休みを確保しているのだろう」と思っていました。しかしいざ自分がその立場になると、業務の効率を上げるなどの工夫をして、思っていた以上に負担なく休暇を取得できました。日本企業には制度があっても休みにくい雰囲気が根強く残っていますが、社内では当たり前取るものとして浸透しています。社外の友人からは、子どもと触れ合える時間が1日多いことを、とても羨ましがられます。男性にも積極的に育児に参加したい気持ちはあるので、それを叶えてくれる制度は、これからの社会にもっと広がっていきべきだと思います。

E hyphen world gallely 事業部  
部長代理  
福田 雅樹



## ダイバーシティプロジェクト

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の支援に取り組んできました。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、より多くの個性を認め、ダイバーシティを進化させていくことが必要です。ダイバーシティプロジェクトは、あらゆる多様な個性とつながれる企業を目指して社内外へ働きかける、全社横断的プロジェクトです。

### LGBTへの取り組み

ダイバーシティプロジェクトの第1歩は、LGBT<sup>\*1</sup>への取り組みから始まりました。社内公募で集まったプロジェクトメンバーを中心に、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るなど体制を整え、2016年3月より活動を開始しました。社内でLGBTへの理解を広げるトークイベントや研修を実施したほか、社内システムでの「アライ表明<sup>\*2</sup>」機能実装、日本最大のLGBTイベント「東京レインボープライド 2016」へのブース出展などを行いました。さらに人事施策の整備として、行動規範の不当な差別を禁止する項目を充実させるとともに、LGBT相談窓口を設置しています。

取り組みの結果、アライ表明者は2,738名にのぼりました。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、LGBTへの理解を広げることができました。

- ※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。



東京レインボープライド 2016

### 活動の拡大と famiro

LGBTを超えて、より幅広くすべての個性を大切にするために、2016年3月に生まれたのが、新たなダイバーシティプロジェクトチーム「famiro」です。famiroは、さまざまなダイバーシティの取り組みを支える事務局として機能します。引き続きLGBTに関する活動を行うとともに、2017年度以降は障がい者、シングルマザー、世代差などをテーマとするディスカッションを行い、新たな取り組みを生み出していきます。

#### 「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、ゴールドを獲得しました。

#### VOICE

### 互いの個性を認め合い 一緒に歩いていくために

LGBTに取り組もうと提案したのは、経営理念である「セカンドファミリー」を実現するために必要だと考えたからです。まずは目に見えない性の個性について知ることから始め、互いの個性を認め合える、働く人にとっても訪れる人にとっても気持ちのよい企業にしていきたいです。

実際に活動を始めてみると、賛同の意見だけでなく厳しい意見も集まりましたが、それこそが皆が自分事として考え始めた証です。自分にとっての「あたりまえ」が誰かにとっての「あたりまえ」ではないと知ること、そのうえで互いのあり方を一緒に考えていくことが大切だと思っています。

SEVENDAYS=SUNDAY アリオ鳳店  
店舗責任者  
大森 暁



#### VOICE

### 女性活躍推進やLGBTに限らず、 もっと幅広いダイバーシティを実現

ダイバーシティプロジェクトの活動を通じて「知らないことで傷つける怖さ」に気づきました。「LGBTや障がいについて聞くのは、失礼なこと」と遠慮をして何も知らずにいると、逆に相手の可能性を狭め傷つける言動をとってしまうことがあります。対話し正しく理解しあうことが、働きやすく活躍できる職場づくりにつながります。ストライプインターナショナルは、これまで女性活躍推進に力を入れてきました。その実績がある企業だからこそ、LGBTや障がい者、外国籍の方などさまざまなダイバーシティを取り入れることができ、「セカンドファミリー」の理念を実現していけるのだと考えています。

私たちの働き方や活動がきっかけとなり、社会全体のダイバーシティを少しでも推進できたらと期待しています。

人事部 採用チーム  
マネージャー  
上野 真未



## 女性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<sup>※3</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。

2016年度、WEPsに具体的に取り組むための原則として「ストライプ指標10項目」を策定しました。この原則をもとに、各部門長を中心に目標達成に向け活動していきます。

※3 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。

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、差別的撤廃
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

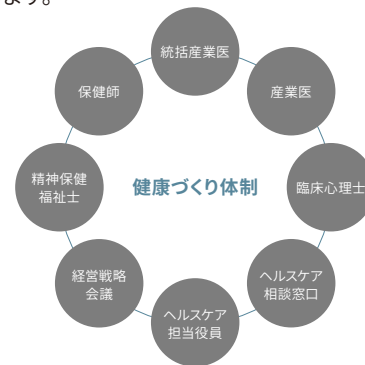
ストライプ指標 10 項目	
1	女性管理職比率 50%以上を維持します (2017.1.31 現在: 53%)。
2	女性役員比率 20%以上を維持し、女性を積極的に登用します (2017.1.31 現在: 22%)。
3	仕事と家庭の両立のため、時短勤務制度を利用できるような体制にし、残業 5 時間以内を目指します。
4	女性の安全な労働環境のため、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどハラスメント件数 0 件を維持します。
5	子育て中の社員に対しキッズ休暇とイクメン推進休暇制度の取得率を 100%とし、子育てする男女を応援します。
6	マンツーマンで指導を行うシスター制度を 60 日以上行い、社員教育を推進します。
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。
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。
9	女性経営者との取引を年間 10 社以上行い、女性経営者を会社全体で応援します。
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。

## 社員の健康保持・増進への取り組み

社員の健康保持・増進を推進することは、社員がいきいきと活躍できる職場づくりの基礎となります。ストライプインターナショナルは、社員の健康保持・増進が経営理念「セカンドファミリー」の達成に欠かせない要素であると考え、健康経営を積極的に推進しています。

### 体制づくり

健康づくり責任者は、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が勤めています。責任者とヘルスケア担当役員が社外の医療専門職と積極的に連携し、健康経営を推進できる体制を構築しています。



### 健康管理支援システムの導入

若い社員が多い企業であることを考慮し、スマートフォンで定期健康診断の結果を閲覧できるシステム「健康管理支援システム」を導入しました。社員自身が健康管理に関心を持てる環境を整備しています。「健康管理支援システム」では、過年度の健康診断結果が閲覧できるほか、ストライプインターナショナルから発信する健康管理に関するお知らせも受信できます。

### 「健康経営優良法人 2017 (ホワイト500)」に認定

ストライプインターナショナルは、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に向けたマラソンや社内部活動の立ち上げなど、健康経営への取り組みが認められたものです。

※ 2017 年 2 月受賞。

## ドライブ20

スタッフドライブを推進するための取り組みとして、2016年度から「ドライブ20」を開始しました。各店舗で社員同士が直接コミュニケーションをとるイベントを自由に企画・実施する取り組みで、店舗ごとに年間20回のイベントを設定します。互いの連帯感を強め、絆を深め、尊重しあえる関係づくりを目指しています。

### 2016年度ドライブ20実施例

#### SEVENDAYS=SUNDAY 今治店

##### Derive DRIVE from Latte

##### 1部 しまなみ海道サイクリング

今治市が貸出しているクロスバイクに乗って、島を渡るサイクリング。心地よい秋風を感じながら、瀬戸内海と紅葉を見下ろす爽快な旅となりました。

##### 2部 LATEE!

地元のカフェを貸し切って、美味しいラテの淹れ方を教わりました。慣れない手作業で感性を研ぎ澄まし、仲間と協力して淹れたラテは、いつもの何倍も美味しく感じられました。

##### 3部 「次の何か」ミーティング!

サイクリング、ラテの淹れ方教室を経て最後に実施したのは、体に優しい食事をとりながら次回の企画を考えるミーティング。「次の何か」について皆で話しあいました。

##### 【企画のポイント】

3部構成にすることで、さまざまな状況で働くスタッフが参加できるよう配慮しています。また、しまなみ海道や人気のカフェなど地域の魅力に触れられる要素を取り入れ、地元愛を育む機会にもなりました。



ラテの淹れ方教室



しまなみ海道

#### モラージュ菖蒲店 3ブランド

##### 5月生まれ誕生日会

モラージュ菖蒲内に店舗を構える「KOE」「Green Parks」「SEVENDAYS=SUNDAY」の3ブランドの社員が合同で誕生日会を実施。



3ブランド合同の5月生まれ誕生日会

#### Green Parks 木更津店

##### 木更津キャッツアイロケ地めぐり

木更津を舞台にしたテレビドラマ「木更津キャッツアイ」のロケ地を、木更津出身ではない社員3名でめぐりました。



## 新規事業提案制度

年に2回、社員全員が新規事業を提案できる制度を設けています。この制度は、社員の多様性を活かすとともに、将来的にストライプインターナショナルの核となる事業を創出すること、優秀な人材を発掘すること、やる気のある人材を育成することなどを目的としています。

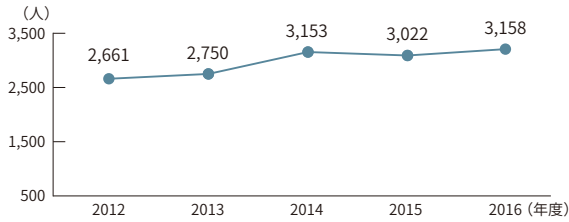
2016年度は、合計17件の案が提案され、5件が承認されました。承認された提案は、事業部や新規事業チームのサポートのもとでブラッシュアップした後、テスト事業として展開します。



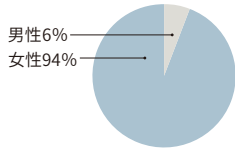
事業提案の様子



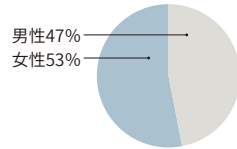
## ■ 社員数の推移



## ■ 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。2016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、ローリングプロジェクト (P.8参照)、LGBTプロジェクト (P.12参照) 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2017年1月までに48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。

## ■ 障がい者雇用と支援

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 (P.24参照)。

## ■ 研修制度

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/チームワーク育成	
新卒アドバンス研修	接客スキルアップ/モチベーションアップ	
中途社員研修	早期退職防止/チームワーク育成	
新卒2年目研修/ 中途2年目研修	モチベーションアップ/自分の特徴を知り、仕事での活用方法を学ぶ/横のつながりを深める	
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	不安解消/マネジメントスキルの再確認/ショップビジョンの明確化	
SV <sup>*1</sup> 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
学生 PA <sup>*2</sup> 研修	最適ライフスタイルの検討/就職活動ノウハウの提供/インターン切り替え	
フリーター PA 研修	長期雇用・PAリーダー促進/接客関連の知識の習得	
CS 指導者向け研修	CS向上/各店のCSスキル定着	
外部 PR 大会 対策研修	外部 PR 大会入賞	
接客ベーシック スキル研修	店舗全体のCS向上	

※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

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)」<sup>※3</sup>を取得しました。

※3 「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
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	501
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週間まで) を取得できる	158
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)	57
3連休休暇制度	販売職の3連休公休取得を可能とする	214
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
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	1,792
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	2,083
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	119
扶養育児手当	育児世帯の助成制度 <sup>※4</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	188
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	48

※4 子どもの人数による増減はありません。

※ 各制度は勤務年数、勤務形態などに応じて適用されます。

## ■ 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

## Social Drive [ソーシャルドライブ]

### 地球環境と地域社会、未来を応援する

日本全国から世界へと事業エリアを拡大するストライプインターナショナルの社は、今も創業地・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、世界で事業活動を行う企業として地球環境保全にも取り組むこと。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。これら社会と未来に役立つ活動を創造し、実行し続けるのが、ストライプインターナショナルのソーシャルドライブ。お客様や取引先、地域の人々を巻き込みながら、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。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。消費国である日本でその恩恵を受ける一人ひとりにも、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ひとつと捉え、2009年から取り組んできました。

砂漠緑化を実現するには、砂漠化したエリアの植生を回復するとともに、それを持続できる社会をつくることが欠かせません。つまり、砂漠化の原因となった耕作や過放牧の改善、植えた苗の保護・育成が重要なのです。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。

2016年度は、9月19日から22日まで日本と中国のストライプインターナショナルグループ社員あわせて6名がホルチン砂漠へ赴き、「アースの森」「チャイナの森」合計50ヘクタールの植樹・選定作業を実施しました。



2010年に植樹したポプラの木

### 企業フィランソロピー大賞受賞

第14回企業フィランソロピー大賞<sup>※1</sup>にて、one tree プロジェクトが企業フィランソロピー賞《育てよう 大地とともに賞》を贈呈されました。贈呈理由は、主な顧客である若い世代に環境問題を考えるきっかけを提供したこと、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でした。

※1 公益社団法人日本フィランソロピー協会が社会の課題解決のために自社の経営資源を有効に活かし、経営理念に則った社会貢献活動を顕彰するために創設した賞。

※ 2017年2月受賞。



2010年(植樹前)と2016年の「アースの森」の様子

#### VOICE

### CSRについて考え実践するチャンスを増やしたい

ストライプインターナショナルグループの一員として、また株式会社キャンで今後取り組んでいくCSR活動の参考になればと考え、初めて参加しました。ホルチン砂漠の状態は写真などで事前に見ていましたが、実際に訪れた「アースの森」は予想以上にたくさんの草木が生える立派な森となっていて、感動しました。さらに、体験した剪定作業は驚くほど重労働で、植樹だけでなく森を管理し育てていくことも大変なのだと思いました。

株式会社キャンでもCSR活動について考え実践できる社員を増やすために、来年以降もぜひ一緒に参加したいです。

株式会社キャン 広報部  
清水野 恵美



#### VOICE

### 砂しかなかった場所でポプラの森を育てる

2015年に続いて2度目の参加でした。1年前の現地の様子と比べても、道路がきれいになっていたり、植樹した苗を牛や羊から守るための柵ができていたり、目に見える変化がありました。活動が始まった2010年には砂しかなかったところにポプラの森が生まれ、それがさらに進化したことに感動します。

ホルチン砂漠での植樹を通して、企業が継続して環境問題に取り組む意義を確かめられました。さらに、環境破壊の現状を目の当たりにすることで、日々の資源節約やエコ活動への意欲も強くなりました。

STRIPE CHINA PR 部  
劉 俏雯



## 地域社会振興

### 公益財団法人石川文化振興財団

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、主に岡山県で活動している公益財団法人石川文化振興財団。ストライプインターナショナルは地域の活性化を目指す事業主たちを支援するオカヤマアワードや、子どもたちの感性を育むことなどを目的とした芸術交流など、公益財団法人石川文化振興財団で行うさまざまな取り組みをサポートしています。



Liam Gillick, Development, 2016  
©Okayama Art Summit 2016

### 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たちへの顕彰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 2016 では、大賞に tetta 株式会社の高橋竜太さんが選ばれました。tetta 株式会社では、石灰岩採掘トンネルを活用した無振動・超静音の坑道ワインセラーで貯蔵・熟成したワインを販売しています。2016年3月にはワイン用ぶどうの生産技術向上、新規就農者の受入支援、ワインの製造販売などを行う「新見ワインぶどう生産組合」の初代組合長に就任し、ぶどう生産からワイン醸造までを一貫して手がける体制を確立しました。



### 岡山芸術交流 2016

岡山芸術交流 2016 は、現代アートを通じて国境や文化、世代を超えた交流が生まれることを目指す大型国際展覧会です。2016年10月9日から11月27日までの44日間、岡山市内の各所に設けられた会場で彫刻や映像作品などさまざまな作品を展示しました。ストライプインターナショナルは、地域活性化や文化発展のため、公益財団法人石川文化振興財団とともにこの展覧会の総合プロデュース・運営に携わりました。

ストライプインターナショナルでは、多くの人が集まるこの期間にさらに岡山を活性化すべく、さまざまなイベントを実施。10月15日、16日および11月5日、6日には「ストライプマルシェ」を、10月15日にはエコクリーナーズ、10月8日から11月27日までの土曜日・日曜日は公益財団法人石川文化振興財団がプロデュースする岡山の人気飲食店が出店する屋台プロジェクト「ちいさなテロワール」の運営をサポートしました。開催期間中、延べ23万4,000名の来場者があり、20億4,800万円の経済波及効果がありました。



Angela Bulloch "Rio Declaration-27 Rules of Sustainable"の前で

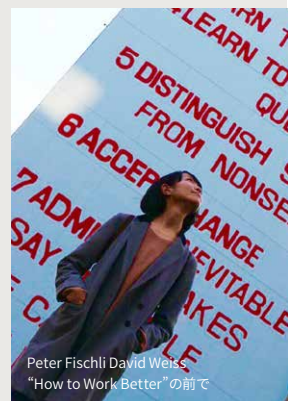
#### VOICE

#### 岡山の街と現代アートを同時に楽しめる

岡山芸術交流 2016 で、来場者へのアンケート配布、グッズを販売するショップのレジ対応、作品案内などを行いました。ボランティアスタッフとして参加しましたが、岡山の街に溶け込むように展示されたアート作品の数々に深い感銘を受けました。現代アートには、一目見ただけではそれがアートなのか何なのかかわからないものもあり、自分の固定概念の強さに気づかされました。地域振興だけでなく、普段の業務にも活かせる刺激を受けられるので、家族や一緒に働くスタッフたちにもぜひ訪れてほしいです。街一体型の展示方法のため、イベント以外の目的で岡山を訪れた方にも身近に現代アートに触れてもらえる機会となっており、気軽に楽しめるよいイベントだったと思います。

earth music&ecology 和歌山ミオ店  
店舗責任者  
岸本 翔子

Peter Fischli David Weiss  
"How to Work Better"の前で



## ストライプマルシェ

ストライプマルシェは、岡山の活性化を目的にストライプインターナショナル文化企画部が企画・運営を行う事業です。2016年は、県内の人気店が多数出展する「パンマルシェ」として、5月に岡山表町商店街で、10月と11月に岡山芸術交流 2016の会期中に石山公園で開催しました。

岡山県のパン消費量は、全国都道府県の中でも上位に入ります。来場者に県内各地の人気店のパンを中心に楽しんでいただき、地域の食文化を盛り上げることができました。



### VOICE

#### 一味違う私たちらしい高揚感をお届けできるイベント

パンマルシェの企画から事前準備、運営までを担当しました。取引先や店舗スタッフ、社内のさまざまな部署の協力をいただき、初めての試みで大変なこともありましたが、成功裏に終えることができました。フォトジェニックな会場レイアウトや人気パン屋さんを揃えた豪華なラインナップなどにより、ほかのマルシェとは一味違う高揚感を来場者の方々に提供できたと思います。

今後も、ストライプインターナショナルのソーシャルドライブを届けるコンテンツとして、パンだけでなく多様なテーマを掲げて継続していきたいです。

文化企画部  
内田 明衣



## おokayamaマラソン

おokayamaマラソンは、岡山の魅力を体感できるコースを走る市民マラソン大会です。2016年11月13日に開催された第2回大会は、フルマラソンとファンマラソンの2種目で合計約16,000名が参加しました。岡山の魅力を発信し地域を元気にすることを目指したこの大会を、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。さらに、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フィニッシャータオルなどを提供。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。そのほかにもブース出展や沿道・スタジアムでの応援など、さまざまな形で大会をサポートしました。



## 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、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います。

美しい街をつくるとともに貴重なコミュニケーションの機会として、今後も活動を継続していきます。

### 第19回エコクリーナーズ

開催日時：2016年4月16日  
開催場所：岡山県内各所、  
東京都銀座歌舞伎座周辺  
参加人数：3,059名



### 第20回エコクリーナーズ

開催日時：2016年10月15日  
開催場所：岡山県内各所、東京都銀座歌舞伎座周辺  
参加人数：3,085名



## 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。2016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.

### 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。2016年度はポーチを作成し、売上金を熊本地震の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。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。

### NPO法人タブララサ

循環可能な社会・岡山を目指す、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。

### おかやま桃太郎まつり 第43回納涼花火大会

県内外から多くの観光客が訪れる「おかやま桃太郎まつり」で行われる花火大会は、山陽地方の夏の風物詩といわれています。ストライプインターナショナルは、地域発展のためにこの大会へ資金援助を行いました。

### 岡山フィルハーモニック管弦楽団

岡山フィルハーモニック管弦楽団は、岡山県初のプロのオーケストラです。1992年の設立以来、音楽文化を通じて岡山の地域社会に貢献する活動を続けています。ストライプインターナショナルは、この理念に賛同し資金援助を行いました。

### IN THE CITY OKAYAMA

岡山市内中心部、後楽園や岡山城エリアにある表町商店街の最南端千日前地区で、2016年10月16日、フリー商店街ストリートフェス「IN THE CITY OKAYAMA」が開催されました。会場では、県内外のミュージシャンやDJによるライブ、まちづくりをテーマにしたトークショーや古着・レコード・雑貨等のフリーマーケットと飲食ブースが集まり、盛況となりました。ストライプインターナショナルは、地域活性のためこのイベントへの支援を行いました。

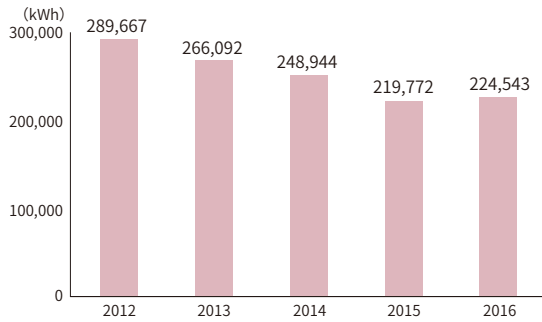
### ドキュメンタリー映画『幸福は日々の中に。』上映会

鹿児島島の知的障がい者施設「しょうぶ学園」を題材としたドキュメンタリー映画『幸福は日々の中に。』上映会に協賛し、映画上映費用を支援しました。上映会は2016年11月20日、旧岡山市立内山下小学校体育館で行われ、たくさんの地域の方々が鑑賞に訪れました。

## ■ 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。2016年度は社員の増加に伴い、電力使用量が増加しました。今後は残業時間削減により18:05消灯を実施するため、電力使用量は削減される見込みです。

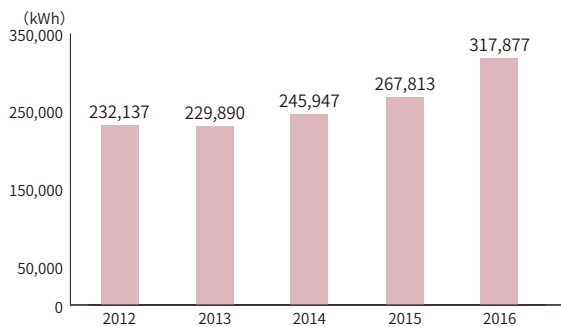
### ■ 岡山本社電力使用量の推移



## ■ 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、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<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。2016年度は、earth music&ecologyの店舗で効率よく明るくできる照明計画を実施し、年間電気容量削減率6.03%、年間CO<sub>2</sub>削減率6%となりました。今後は装飾照明に関しても随時LED化を進め、さらなる省エネ化を図ります。

※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ています。ペットボトルキャップは2016年度より特定非営利活動法人Reライフスタイルへ寄付しています。切手は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。2016年度は、ペットボトルキャップ9,554個と切手2.28kg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CO<sub>2</sub>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

## 将来世代育成

### FukuHug (フクハグ)

2016年より、服を通して心を育む活動「FukuHug」を開始しました。「FukuHug」は、ストライプインターナショナルの企業理念を社内外へ伝える企画「クリエイティブミッション」の一環として生まれました。

第1回目の活動は、2016年11月に品川女子学院中部で実施。ストライプインターナショナルの社員による指導のもと、生徒たち自身で中高生向けの制服コートをデザインしました。服のデザインや機能に関する講義を行った後、中部3年の生徒全員がデザイン案を考え、その中からクラス代表作品および優秀作品を選出しました。生徒たちは講義で得た知識をもとに、自分たちが求める利便性や学校が培ってきた伝統を取り入れながら、コートのデザインをつくり上げました。

今後も「FukuHug」を通して、ファッションの楽しさやよりよい服のありかたを知る体験を提供し、次世代を担う学生や子どもたちの豊かな心を育てていきます。

#### FukuHugに参加した生徒の声

- 洋服一着をデザインすることの大変さを知りました。今着ている服も、多くの人に関わり、苦労してつくっているのだと学び、洋服の大切さを感じました。
- グループワークを通して、同じコートでも感じている問題点が少しずつ違うことがわかりました。着る人が満足できる服づくりは大変だと感じました。
- 洋服を着続ける期間により、素材や丈、デザインにも工夫が必要だと知り、さらに服への興味が深まりました。
- 素材の機能について学ぶことで、デザインだけではなく素材も服を選ぶ際に重要であることがわかりました。

#### VOICE

#### 「服」を通して人生をより豊かにする学び

品川女子学院中部で、「FukuHug」の講義を行いました。手探りで第1回でしたが、非常に有意義な取り組みになったと感じています。単純に流行に乗るのではなく、その服の持つ意味や求められる機能を考えながら新たな伝統を生み出すデザインにチャレンジする生徒たちの姿勢に、私をはじめストライプインターナショナルの社員も大きな刺激を受けました。服はライフスタイルに欠かせない身近なツールです。「FukuHug」を、次世代を担う生徒たちの人生をより豊かにする機会として、今後も継続実施していきたいです。



CSR部  
アソシエイト  
中村 真菜



生徒のデザインをもとに作成したサンプル

#### Comment

近年、「食育」への注目が高まっていますが、人の生活を支える要素は衣食住の3つです。生徒たちには食だけでなく衣や住についても学んでほしいと感じていました。そんな時にFukuHugと出会い、普段身につけている衣服がいか人間にとって大切な役割を担い、生活や心を豊かにしてくれるものかを学ぶよい体験になるのではと期待し、中部3年生全生徒を対象とする授業にご協力いただきました。

おしゃれに関心が集まる中学生のモチベーションを、学びや実生活に活かす段階まで導くのは難しいかもしれないという

危惧もありましたが、授業を受けた生徒たちの声を聞くと、家庭科で学ぶ衣服の歴史などとは違った新しい観点で「衣」を意識し、学ぶことができていました。

FukuHugで得た学びを活かし、生徒たちには将来的に自分なりのライフスタイルを確立してほしいと思います。



品川女子学院 校長  
漆 紫穂子さん



## 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」を大切にしてきました。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新市場を開拓し、今後はさらに世界市場を開拓していきます。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。岡山の企業として地域に関わりのある選手を支援しています。現在支援しているのは、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、岡山県出身であるテニス選手の岡村一成、岡村恭香、そして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です。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でもあり、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。

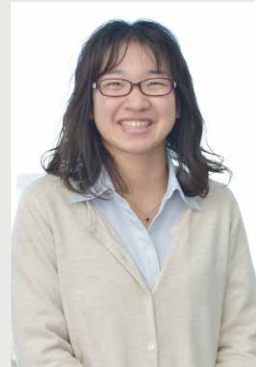
### VOICE

#### 練習と仕事の両方を頑張れる体制

アスリートとしての練習時間確保のため、勤務時間はどうしても短くなってしまいますが、ストライプインターナショナルは時短勤務でも正社員として働けるので、とても助かっています。

今は東京パラリンピックを目標として練習に励んでいますが、アスリートを引退した後もストライプインターナショナルで働き続けられるよう、人事部での業務を頑張っ得ていきたいです。

障がい者アスリート  
人事部  
渡邊 麗美



## 文化振興

ストライプインターナショナルは、ファッションや食など文化に関わる事業を行う企業として、日本文化の振興に取り組んでいます。2016年度は和装文化の振興のため、浴衣の着用を促す活動を実施しました。年々増加している外国人観光客へ日本文化を広めインバウンドを支援するとともに、若者の和装離れを食い止めることを目的としています。



### 浴衣Biz

#### 浴衣ウィーク

ストライプインターナショナル岡山本社と東京本部で、2016年7月11日から15日に実施。社員が浴衣を着用して勤務しました。

#### ストライプ浴衣フェス

2016年7月16日、恵比寿ガーデンプレイス内特設会場にて、浴衣着用イベントを開催。500名以上の来場者がありました。

#### 店舗浴衣 DAY

2016年7月17日から28日まで、ストライプインターナショナルの店舗の販売スタッフが、浴衣を着用して勤務しました。

#### 浴衣販売

ストライプインターナショナルの17ブランドで、合計28種類の浴衣を販売。浴衣、作り帯、下駄のセットなどをリーズナブルな価格設定で展開しました。

## 被災地支援

### 関東・東北豪雨による災害復興支援

2015年9月に発生した関東・東北豪雨は、茨城県、栃木県、宮城県に大きな被害をもたらしました。ストライプインターナショナルは同地で事業を展開する企業として、全国の店舗に「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。集まった2,261,433円を、2016年6月「たすけあいセンターJUNTOS」へ贈呈しました。

被災地では、公共の社会教育施設が使用できない状況が続き住民の交流場所が限られ、孤独や不安を抱える生活が続いています。また、アパート等の復旧が進まないことから人口流出・空家増大などの問題も発生しています。このような状況を踏まえ、住民同士の交流の場やシェアハウスを設置し、県外へ避難した住民を呼び戻す活動を進める「たすけあいセンターJUNTOS」を支援することとしました。

### 熊本地震の被災地復興支援

2016年4月に発生した熊本県熊本地方を震源とする地震は、熊本県を中心とする被災地に大きな被害をもたらしました。ストライプインターナショナルは同地で事業を展開する企業として、4月16日から5月15日まで全国の営業店舗で「平成28年(2016年)熊本地震復興支援募金」を呼びかける募金箱を設置しました。その結果、6,146,531円の募金が集まりました。今後、協議のうえ適切な団体へ寄付する予定です。

## 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。

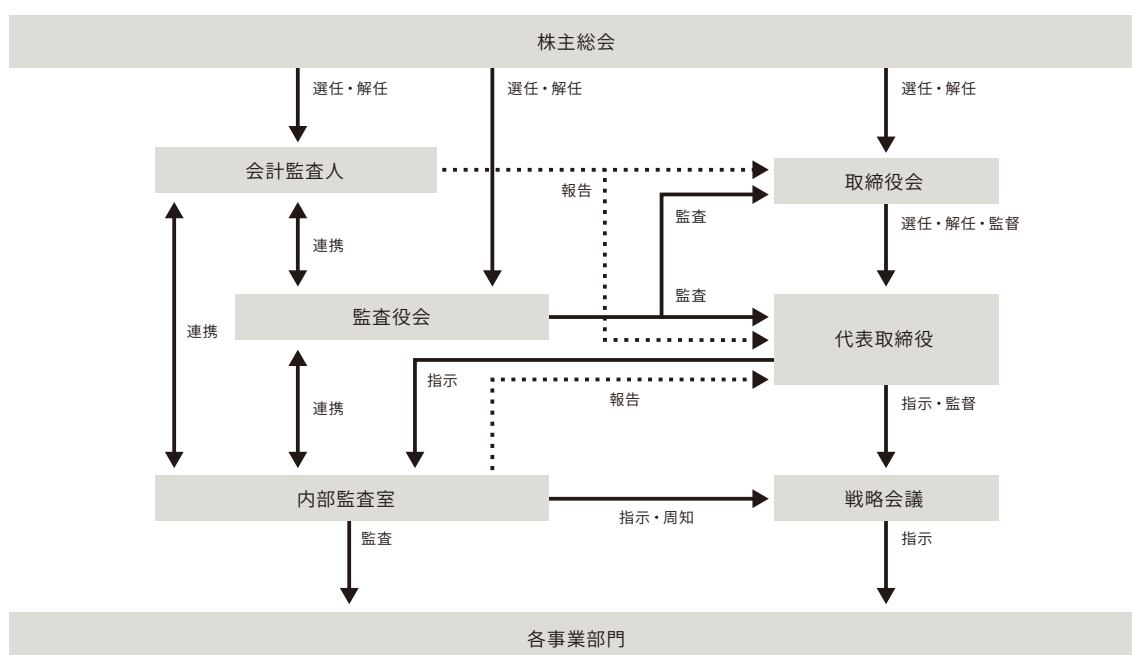
### コーポレート・ガバナンス体制

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4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名を含む監査役4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

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・労務・コンプライアンス部、弁護士等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・労務・コンプライアンス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 (2017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) 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	3,158名
決算期	1月

## ■ 役員構成 (2017年3月1日現在)

代表取締役社長	石川 康晴   最高経営責任者 (CEO)
専務取締役	立花 隆央   最高執行責任者 (COO)、営業統括本部長
常務取締役	張替 勉   最高財務責任者 (CFO)、管理統括本部長
取締役	神田 充教   最高人事責任者 (CHO)、人事本部長
取締役	松村 映子   最高デジタル責任者 (CDO)、 グループ EC 監修兼 IT 投資開発担当
取締役	松本 真佐人   最高戦略責任者 (CSO)、経営企画室長
取締役 (社外)	出井 伸之
取締役 (社外)	岩田 喜美枝
取締役 (社外)	森川 亮
常務執行役員	清水 優   店舗開発本部長
常務執行役員	長瀬 泰典   生産本部長
常務執行役員	安信 千賢   パブリックリレーションズ本部長
執行役員	佐藤 光広   最高情報責任者 (CIO)、IT システム 部長
執行役員	寺岡 良浩   グローバルファッション EC 本部長
常勤監査役 (社内)	森 寛
常勤監査役 (社外)	飯塚 久夫
監査役 (社外)	白石 徹
監査役 (社外)	長尾 謙太
上級顧問	熊谷 健
法務顧問	北村 康央

## ■ 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	 ガレージ オブグッド クロージング GARAGE OF GOOD CLOTHING JAPAN	 ブロック ナチュラルアイスクリーム BLOCK natural ice cream	 ヌフアントロワ 913	 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/>