

STRIPE Int'l

Sustainability
Report 2019

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。
その関係をスタッフ同士、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。

いいことをしよう。

正しさの中に、オシャレを。

優しさの中には、クリエイティビティを携えて。

そうやって、世界をよくする仲間を増やしていく。

そんなことを仕事と呼ぶ私たちがでありたい。

STRIPE Int'l

服を売ることだけが私たちの仕事ではありません。
人や社会、地球環境にとって「いいこと」を続ける、
それが私たちの仕事です。

服を生産する立場の責任を意識し、アパレル業界
が直面している地球環境への影響や生産工場の
労働環境問題・人権問題に誠実な姿勢で向き合
うこと、新しいテクノロジーの活用によって社会に
いいインパクトを与える事業にも挑戦すること、人
と地球環境への配慮、地域とコミュニティへの貢
献に、今後も持続的に取り組んでまいります。

編集方針

本誌は、主に2018年度に取り組んだSDGs活動について報告
します。

当社は、労働問題、女性の活躍推進、地域振興、環境保全な
どの社会課題を企業運営と直結させて意識しています。経営理
念「セカンドファミリー」のもと、事業領域「ライフスタイル&テ
クノロジー」を通し、運営方針である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、社会に広く「いいこと」が継続できると考えます。

報告期間

2018年2月1日～2019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

2019年12月

お問い合わせ

パブリックリレーションズ本部

TEL: 03-3524-1501

FAX: 03-3524-8341

■ 会社概要 (2019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
スタッフ数	3,699名
決算期	1月

事業・ブランドのご紹介



earth
music & ecology



koé



E hyphen world gallery®



Green Parks



LEBECA boutique



NICORON



YECCA VECCA



SEVENDAYS
=SUNDAY



AMERICAN HOLIC



CRAFT
STANDARD BOUTIQUE



GARAGE OF GOOD CLOTHING



Honey Salon



Maison de FLEUR



SCENT OF
Varo



unmarble



BLOCK
natural ice cream



hotel **koé**
tokyo



koé donuts
kyoto

STRIPE CLUB



MECHAKARI

ライフスタイル&テクノロジーカンパニーとして

私たちストライプインターナショナルは、「ライフスタイル&テクノロジー」を事業領域として、アパレル事業で培った経験

やノウハウを生かし、より多様性に富んだグローバルな企業を目指し挑戦し続けています。会社名の「ストライプ」が

象徴する「自由」と「革新」そのままに、自由に新しい領域の事業に挑戦し、新しい価値を生み出し続けます。

10年、20年後を見据えて、今、新たにスタートを切る。 市場と社会を変革していく存在になるために。



代表取締役社長兼CEO
石川 康晴

■ SDGs基点の年、 「大量生産からの離脱」を決断

ストライプインターナショナルは、2019年3月、これまで個別に設けていた女性活躍やLGBTQsのサステナビリティ関連の推進組織を集約し、「SDGs推進室」を立ち上げました。本年は、新体制のもと、より大きな視点で社会課題に正面から取り組み、グループ全社でSDGsにドライブをかけていく基点の年となりました。

まず、当期の経営基本方針のひとつがエシカルであり、その最大の柱となる戦略が「大量生産からの離脱」です。私たちは1999年にearth music&ecologyを立ち上げ、省エネやリサイクル、植樹などさまざまな活動を行ってきましたが、結局のところ、無駄なものをつくるのが最も地球への負荷になっている事実に向き合わざるを得ません。この20年でお客様や社会の価値観も変化し、エコロジーやエシカルに対するリテラシーも上がってきたという肌感を得ています。さらに、AIやBI^{*}などのテクノロジーによって精度の高い需要予測や在庫最適化が可能になり、大量生産に頼らずに経営が成り立つというロジックも見えて

きました。そこでこのたび、ストライプグループは世界のアパレル業界に先立って大量生産をやめるという決断をしました。

^{*} BI = ビジネスインテリジェンス

■ 地球に、社会に、スタッフに 負荷をかけないSDGs経営へ

ストライプインターナショナルグループのSDGs推進には、ビジネスでのgood、ソーシャルのgood、ローカルのgoodの3つの柱が存在します。まず、ビジネスですが、これにはテクノロジーが大いに寄与してきます。BIへの投資によって、業務やコストの無駄の見える化、社内業務の効率化ができました。一方でAIの活躍で在庫削減が進み、物流の負荷、入荷による店舗の負担が減って、スタッフが接客に向かう時間が増えました。また、オンラインで実現した24時間販売プラットフォームにおいても、在庫と業務負荷を大幅に削減しました。「mechakari」や「STRIPE DEPARTMENT」を通して多様なニーズに応えながら、地球と社会、スタッフの負荷を抑えたビジネスを実現しつつあります。SDGsは世界の人々が直面するさまざまな

問題を定義してくれています。それぞれのゴールと、私たちがこれまで、経営において目指してきたものが見事に一致しているのには驚かされました。SDGsの目標11では住み続けられるまちづくりを謳っていますが、これは創業以来、取り組んでいる地方創生の活動がそのまま当てはまります。目標12の「つくる責任 つかう責任」には、原料調達、環境配慮、労働時間の管理などフェアサプライチェーンの活動が当てはまるでしょう。また、スタッフの業務負荷を減らすことと並行して、心身の健康を増進するウェルネス活動も始めました。2019年2月には全スタッフが食・運動・睡眠の3側面から健康増進を誓うコミットメントを行いました。

■ 新コーポレートメッセージは 「いいこと、しようぜ。」

私たちは「Do good」を継続的に大事にしてきましたが、今回はそれをあえて日本語にしました。しかし、ただ単にいいことをするだけでは終わらない、という私たちのアイデンティティを表現するため、「but cool」の意味を加え、「いいこと、しようぜ。」を定めました。「カッコいい」というと若干、幼く聞こえるかもしれませんが、私は、強さと発信力をもつ概念だと捉えています。この2つの想いをコーポレートメッセージに込めて、SDGsの目標年2030年に向け、世界のアパレル企業の中で最も貢献度の高い企業のポジションを狙います。今後も、自らに足りない領域を学び、補いながら、社会のため、世界のため、地球のために、アパレルそのものを変革していく存在になりたいと思っています。

ストライプインターナショナルのサステナビリティ

SDGsを推進するための基本理念

ストライプインターナショナルは、経営理念「セカンドファミリー」の下で、「SDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)^{※1} 経営」を推進します。「多様性」と「持続性」の共存の考え方に基づき、CSRの体系にSDGsを組み込み、SDGsリーディングカンパニーとしての地位確立を目指して経営を行います。また、今後の企業経営においてあらゆる方

面から重要視されるESG(環境・社会・ガバナンス)の対応には、社会的責任の国際規格であるISO26000の7つの中核主題を軸に取り組みを進めています。全社・全ブランドを挙げたSDGs経営を加速させるにあたり、「SDGs推進室」を発足させ、アドバイザーとして、CSR/SDGsコンサルタントの笹谷秀光氏を起用しました。



※1 SDGs: Sustainable Development Goals の略。持続可能性(サステナビリティ)の新たな世界標準。2015年国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げられた世界全体の経済・社会・環境のあり方についての17目標169ターゲットからなる。

■ ストライプインターナショナルの重要課題とSDGs

ESG	7つの中核主題 ^{※2}	重要課題	ストライプインターナショナルの主な取り組み	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
E (環境)	環境	気候変動・大気汚染の防止	省エネ物流、低廃棄率																			
		廃棄物とリサイクル	廃棄物とリサイクル環境配慮商品																			
		生物多様性の保全	生物多様性の保全																			
S (社会)	公正な事業慣行	サプライチェーンマネジメント	事業工程における社会的責任																			
	人権	人権の尊重	サプライチェーンでのデューデリジェンス	○																		
	労働慣行	人事・福利厚生	ワークライフバランス			●																
		従業員の健康・安全	オンラインも活用した健康診断			●																
		人材育成・活用	教育・ダイバーシティ推進			●	●															○
	消費者課題	製品の品質と安全性	あらゆる製品の品質と安全性																			
		製品の求めやすさ	「エシカル商品」「エシカル消費」の展開		●																	
個人情報の保護		お客様センター等での個人情報の保護																			●	
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	コミュニティと地域活動	地域社会との積極的なかわり			●																○	
	地域産業への貢献	地域産業への貢献		●	○																○	
	コミュニティと文化	文化・芸術の推進			●																●	
コミュニティの震災復興支援	震災復興支援・雇用創出																			○		
G (ガバナンス)	組織統治	コーポレートガバナンスとコンプライアンス	内部統制の組織構造																		●	
			徹底した研修等による意識改革			○																●

※2 ISO26000に基づく。

●印は主に関連するSDGs、○印は関連するSDGs

Message from SDGs推進室

持続可能性への革新的な対応が求められる時代、SDGs推進室を発足させるということは、企業として本気で取り組んでいく、という姿勢のひとつです。多くの社会課題がある中、ストライプインターナショナルは「AIと地方」をキーワードに進めてまいります。アパレルを基軸としたビジネスにおいて、AIを活用

し廃棄率をコントロールすること、また創業以来大切にしてきた岡山を中心とした地方創生をさらに充実させること、これらを重点的に取り組んでまいります。SDGsの観点で行う社会貢献が企業価値を高めることにもつながり、「セカンドファミリー」に波及していくことを期待しています。



SDGs推進室室長
二宮 朋子

セカンドファミリーの笑顔をつくるストライプインターナショナルのSDGs経営

経営戦略のひとつとしてSDGsを掲げるストライプインターナショナルは、縫製工場への人権デューデリジェンスや動物の毛皮などを使用しないものづくり、AIを活用した最適生産量を維持する仕組みや目標廃棄率0.2%に向けた取り組み、オーガニックコットン等、地球環境に配慮した素材の商品企画を行っています。

主力ブランド earth music&ecology では服の生産工場にフォーカスし「エシカル」

をテーマにした新CMを公開。アパレル業界が直面している地球環境への影響や生産現場の労働環境問題・人権問題に、誠実な姿勢で向き合っています。

社会にとっての価値と企業にとっての価値を両立させ、持続可能な世界の実現に貢献する取り組みは、ストライプインターナショナルの経営理念である「セカンドファミリー」を体現するものであり、お客様に届ける商品を通じての「ユーザードライブ」、

スタッフ一人ひとりの個性を生かし続ける「スタッフドライブ」、そして未来への活動へとつながる「ソーシャルドライブ」とつながっています。SDGsの169のターゲットのひとつ、12.8「2030年までに、あらゆる場所の人々が持続可能な開発および自然と調和したライフスタイルに関する情報と意識を持つようにする」の実現に向けて、ステークホルダーの皆様にもサステナビリティを広げていきます。

SDGs17テーマとの関係性



Message from Adviser

激動の世界の中で、持続可能な社会づくりが求められています。そのため、持続可能性に関する世界共通言語であるSDGsを「自分ごと化」して新たな価値を創造する企業経営が求められます。ストライプインターナショナルグループには、AIなどの最新技術を活用した「持続

可能な生産と消費」や「住み続けられるまちづくりへの貢献」「次世代育成・女性活躍」などの強みがあります。今回のSDGsマトリックスによる、体系整理と体制強化により、このSDGsになじむ強みを磨き、世界に誇れる「SDGs先進モデル」をつくりあげていきましょう。

CSR/SDGs コンサルタント
笹谷 秀光氏



つくる責任＝フェアサプライチェーンマネジメント

■ フェアサプライチェーンマネジメント

フェアサプライチェーンマネジメント（以下FSCM）とは、“着る人も、つくる人も、幸せである服”という理念のもと、原料生産から製造、物流、販売にかかわるすべての人がフェアで幸せになれる環境でつくられた服をお客様に届けられるようにする取り組みのことで、この取り組みは2013年にバングラデシュの首都ダッカで縫製工場にて働く従業員千人以上が亡くなった「ラナ・プラザ崩落事故」を受け、私たち服を販売する側にも倫理的な責任があると考えたことから始まりました。事故は服を“つくる人”にアンフェアを強いた結果、起こった悲劇だと考えました。ストライプインターナショナルでは翌2014年にFSCM委員会を立ち上げ、日本でいち早くこの問題に対応しました。2019年、FSCM活動は5年目を迎えます。

■ つくる責任

FSCMとは、具体的にはストライプインターナショナルが服の生産をお願いする工場へ出向き、監査を実施します。監査はエシカル（倫理）とクオリティ（品質）の2つの側面から、書類監査および工場経営者や従業員の方々へのインタビューを行います。中国、アセアン・バングラデシュに広がる

生産現場において、生産担当者、現地監査員そして日本および各国現地弁護士と協働することで、高いレベルでエシカルとクオリティの監査に取り組んでいます。2019年からはCOC（Code of Conduct）を制定することで、ストライプインターナショナルだけでなくステークホルダーであるサプライヤーにも理解・共感、コミットメントしてもらい、より多くの人たちとFSCM活動に取り組んでいます。

FSCMの活動はSDGsの達成にもつながっていると考えています。持続可能な消費と生産のパターンを確保することが、SDGsの12「つくる責任 つかう責任」と関連します。ストライプインターナショナルはこれまで、500を超える工場を監査してきました（538工場／2019年6月21日現在）。監査に合格した工場に対しては、1年から2年ごとに定例監査を実施しています。監査不合格になった工場も、改善の意思があれば指導を継続し、持続可能な生産につながるように努めています。

FSCMの監査では、ルールとともにマナーを重要視しています。ルールを守ることはとても大切です。しかし、常に完璧な状態であることの大変さも理解しています。だからこそ、今は監査に合格できなくても、一生懸命に改善活動に取り組んでくれる姿勢（マナー）があれば、ストライプインターナショナルはその工場に寄り添います。そ

れが“つくる責任”だと考えているからです。SDGsの8「働きがいも経済成長も」で求められている児童労働の撲滅や、労働者の安全、安心な労働環境を促進することについても、ILO（国際労働機関）の原則および各国の法律を遵守しながら監査を通じて取り組んでいます。それぞれの国や地域によって文化や考え方はさまざまであり、乗り越えていかなければならない問題も存在しますが、“つくる責任”を自覚し、そして“着る人も、つくる人も、幸せになる服”をつくり続けられるよう、ストライプインターナショナルは日々挑戦し続けています。



危険物のライセンスの確認作業



弁護士と行う書類の確認作業

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に、2016年から「ローカリングプロジェクト」を開始しました。スタッフ自らが発案し、地域のお客様と触れ合うイベントや企画を全国で実施しています。2018年度は、いわき、新潟、山口エリアで開催し、たくさんのお客様と交流することができました。

2018年度実施例

- ・お客様がゆっくりとお買い物できるよう、店舗内にキッズスペースを設ける（いわきエリア）
- ・お客様と一緒に串団子づくり。地元で有名な江口団子本協力ののもと、歴史やお米についても学ぶ時間に（新潟エリア）
- ・不要な布を再利用したアクセサリーや、ドライフラワーコースージュをお客様と一緒に製作（山口エリア）



いわきエリア



新潟エリア

山口エリア

環境、健康に配慮した事業活動

■ 「koe」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を扱っています。2019年は新たに「koe donuts」もオープンしました。今後も環境と健康に配慮したライフスタイルを推進していきます。



koe green のサラダ

■ 「BLOCK natural ice cream」の取り組み

「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、カロリーを気にする人やお子様も安心して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、食物アレルギーがあるお客様も安心できるように配慮しています。



「BLOCK natural ice cream」の被災地支援

■ 「メチャカリ」の取り組み

2015年9月にアパレルメーカー初のファッションサブスクリプションサービスとして開始し、earth music&ecologyをはじめストライプインターナショナルの商品を提供している「メチャカリ」は、毎年1.5倍ペースで会員数を伸ばしています。ユーザーから返却されたアイテムはユーズド品として自社ECなどで販売、収益を得ており、「シェアリングエコノミー」「エシカル消費」として注目を集めています。

■ お買い物バッグの有料化

プラスチックごみによる海洋汚染が深刻化しています。ストライプインターナショナルではお客様と一緒に取り組むSDGsアクション、「脱プラスチック」へのアプローチとして、この問題にいち早く取り組みました。ストライプインターナショナルグループ全ブランドで、2019年5月よりお買い物バッグの有料化を決定、大・中・小サイズともに20円で提供します。お買い物バッグの素材もプラスチック素材から紙製や再利用素材に切り替え、海洋環境の負荷を減らしていきます。



紙のお買い物バッグ



オーガニックコットンバッグ

■ エコバッグの販売

ストライプインターナショナルは、人と環境にやさしい「エシカル」の観点より“服のお買い物にもマイバッグ”という新たな習慣をつくることを目指し、全ブランドでオーガニックコットン100%の生地を使用したエコバッグを販売しています。お買い物の時間が、お客様にも地球にもハッピーなものになるよう、今後も継続して展開していきます。

■ 商品を通じたエシカルアクション

earth music&ecologyでは、素材にオーガニックコットンを使用したワンピースや、再生プラスチックを使用したマウントパーカーなど、ものづくりの観点で取り組めるSDGsアクション、エシカルアプローチを行っています。

また、Green Parksでは有機栽培農法で栽培したコットンを使うことで地球環境へのダメージを軽減し、原料生産者の健康に配慮した商品やペットボトルからリサイクルしたポリエステルをブレンドした新しい商品を展開します。



オーガニックコットンを使用したワンピース



Green Parksのエシカルタグ

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、3,500名を超えるスタッフが働いています。その中には育児中の人もいれば、LGBTQs、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スタッフが、優れた能力を生かして長く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スタッフは、9割以上が女性です。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もあります。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、店舗勤務スタッフ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、男性スタッフ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スタッフに対して、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スタッフ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。



イクメン休暇中の男性スタッフ

■ ボランティア休暇

「ワークライフバランスの支援」をテーマにさまざまな制度を導入してきたストライプインターナショナルに、新たな休暇として加わったのが「ボランティア休暇」です。

「いいこと」を全社で推進していくため社会貢献活動をする際に付与される独自の休暇です。



岡山県真備町の被災地でボランティア活動をするスタッフ



■ 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継続しています。2018年度も、「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。

「diversability (ダイバーサビリティ: diverse 多様な + ability 能力)」をキーワードに、多様な個を理解し、受け入れていくための研修などに加え、スタッフ同士のつながりを生み出すトークナイトやローカリングプロジェクト、和装文化を推奨する浴衣 day やダイバーシティプロジェクトなどを行っています。ハーモニープロジェクトによって、ストライプインターナショナルのスタッフ一人ひとりの個性が生かされています。



浴衣dayの様子

受賞・認定実績



健康経営優良法人 2018 (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 2018 (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。

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。



「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。

「くるみん」取得

すべてのスタッフがワークライフバランスを実現できる企業を目指して、現場で働くスタッフ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への取り組み

ストライプインターナショナルは、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、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)」にも署名しています。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、国内外に示すものです。2019年より代表取締役社長の石川康晴が、内閣府男女共同参画会議議員の辞令を受けています。今後も女性活躍先進企業として、女性のエンパワーメントに取り組んでいきます。

※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。



石川が参加する内閣府男女共同参画の様子

■ All-genderトイレの設置

2016年より、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LGBTQ[※]をはじめとする社内制度や仕組みの構築を中心に活動しています。社内でLGBTQsに関する理解を促進するトークイベントや研修を行ったことで、必要な施策が明確となり、東京本部や hotel koe tokyo、京都の koe donuts の店舗では All-gender のトイレを設置しました。

※ 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)、自身の性自認や性的指向が定まっていない、もしくは意図的に定めていないクエスチョニング(Q)などの総称。



hotel koe tokyoのAll-genderトイレ

■ ダイバーシティ浴衣、ジェンダーレスアイテムの展開

ダイバーシティの取り組みを制度や設備だけで行うのではなく、商品にも反映させる取り組みとして、性別や体型に関係なくおしゃれを楽しめる浴衣やジェンダーレスアイテムを各ブランドで展開しています。日本最大のLGBTイベント「東京レインボープライド」に2016年から3年連続でブースを出展しており、代表取締役社長の石川をはじめ全国から集まったスタッフが浴衣やジェンダーレスアイテムを身にまといパレードに参加しました。



東京レインボーパレード

「PRIDE 指標」ゴールド獲得

主催：work with Pride

LGBTQsに関する制度設計や活動が評価され、企業の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、2016年より3年連続で最高賞の「ゴールド」を獲得しました。また、ストライプインターナショナルの独自の制度である「大切な人休暇」などが、特に優れた取り組みを表彰する「ベストプラクティス」にも選ばれています。



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

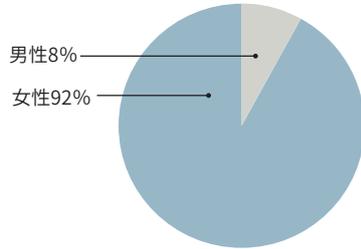
ストライプ指標 10項目

1	女性管理職比率 50%以上を維持します (2019.1.31 現在: 52%)。	6	マンツーマンで指導を行うブラザー/シスター制度を 60 日以上行い、スタッフ教育を推進します。
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スタッフ比率を 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スタッフ比率を 50%以上とし、女性視点の事業開発を行います。
4	スタッフ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 社以上を行い、女性経営者を会社全体で応援します。
5	子育て中のスタッフ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。

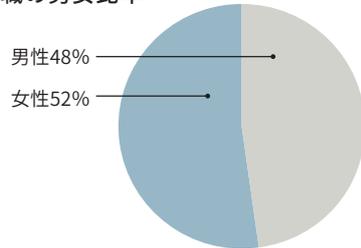
その他の取り組み・制度

■ スタッフ数 3,699名

■ スタッフの男女比率



■ 管理職の男女比率



■ キャリアアクション制度

スタッフ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2019年1月までに75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、育児や介護で通常の8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、スタッフ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
キャリアアップ・スキルアップ研修	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
サポーター ^{※1} 新任サポーター	サポーターの期待役割理解/サポーターのスキル習得
既存サポーター	サポータースキルの底上げ/スキルの実践的活用/マネジメントスキルアップ
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	(総合職スタッフ対象) 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 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	417
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	72
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)	257
3連休休暇制度	販売職の3連休公休取得を可能とする	171
大切な人休暇	「大切な人」と過ごす休暇を年1日付与する	2,116
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	2,631
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	2,549
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	209
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	298
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	31

※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。

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2016年より開催しているイベントです。地元の人々が日常で味わい、持続的に訪れたいくなるよう「パンとお肉」「イタリアン」など、ストライプインターナショナルならではのテーマで演出してきました。

県内で人気のパン店の出店や、地元特産品の販売、ワークショップなどを通じて賑わいを創出し、「地域の魅力を発見する市場」としてこれまでに延べ17万人を動員しています。

2018年度は、5月に備前市日生諸島の頭島で、10月に岡山市北区の岡山大学で開催しました。

スポーツ支援

■ おかやまマラソン

2018年11月11日に「おかやまマラソン2018」が開催され、約16,500名が出走しました。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、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、スタッフ・関係者あわせて約300名がランナーとして参加しました。「おかやまマラソン」は岡山の魅力を体感できる大会として、国内最大級のランニング専門サイト「ランネット」の2018年大会ランキングで1位を獲得しています。



おかやまマラソン2018に参加したスタッフ

■ 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、5月26日、27日の2日間、頭島にて「シーフードとパン」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。

島の美しい景色を楽しみながら“食べて、飲んで、体験する”五感で楽しむ島のマルシェとして2017年に引き続き多くの方に来場いただきました。



かしらじまストライプマルシェ

■ 岡山大学ストライプマルシェ

ストライプマルシェの舞台としては初となる「大学」での取り組みとして、10月20日に岡山大学で開催しました。「パンとベジ」をテーマに、岡山大学のキャンパス内の農園で採れた野菜や果物、無添加や農薬不使用など、広い意味で心とカラダに優しいマルシェ限定のヘルシーなサンドイッチなどが並びました。

倉敷市立精思高校もブースを出展し、岡山の次世代が地域を盛り上げる貴重な機会となりました。



岡山大学ストライプマルシェ

■ 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。2018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。ストライプインターナショナルのスタッフ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の活躍はめざましく、知的障がい部門の平泳ぎ選手としてアジア新記録などを打ち立てており、2020年東京パラリンピックでのメダルも期待されています。



渡邊麗美選手

創業の地・岡山の未来づくり／次世代育成

■ 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、「SiEED」などをサポートしています。

■ 岡山芸術交流

「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。コンセプトは「OK (いいね)、岡山」。フランス生まれの芸術家、ピエール・ユイグ氏がアーティストックディレクターを担当します。『コンセプチュアルアート』に寄ったスタンスで、歴史観や哲学に由来する作品を多く展示します。

■ 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。9回目を迎えたオカヤマアワード 2018では、「郷原漆器の館」の高月国光さんが大賞に選ばれました。郷原漆器の普及に努め、一度は途絶えた郷原漆器をよみがえらせました。その作品は、国内最高峰の工芸公募展「日本伝統工芸展」で上位賞を受賞しています。



■ SiEED (シード)

岡山から未来創造に向けた新たな学びの場を通して、新たなビジネスが創出されることを目指し、岡山大学内に「SiEED (STRIPe intra & Entrepreneurship Empowerment and Development)」を2019年4月より開講しました。技術革新が加速する現代において、必要とされる Entrepreneurship と Intrapreneurship の双方の育成を目的として、さまざまな最新手法を導入した実践的プログラムです。

世界で活躍するイノベーターと語り合うことができる貴重な機会となっています。



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。

■ 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

行ってきた緑化活動です。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みました。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ると同時に、現地の植樹や剪定作業を通しての人材育成にもつながりました。

■ LED照明

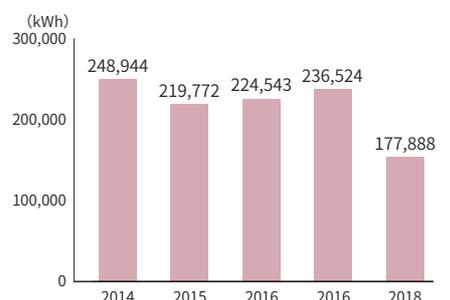
ストライプインターナショナルは、電力の節約に努めています。昼休憩時の消灯や働き方改革の一環としての定時消灯など全フロアで推進しました。また、店舗では4つの主要ブランド (earth music&ecology、AMERICAN HOLIC、YECCA VECCA、Green Parks) の店舗で、反射効率が従来

比で20%高い高効率反射照明の使用を進めています。装飾照明についても随時LED化に着手しており、さらなる省エネ化を図っていきます。

■ 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。

■ 岡山本社電力使用量の推移



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、スタッフ、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

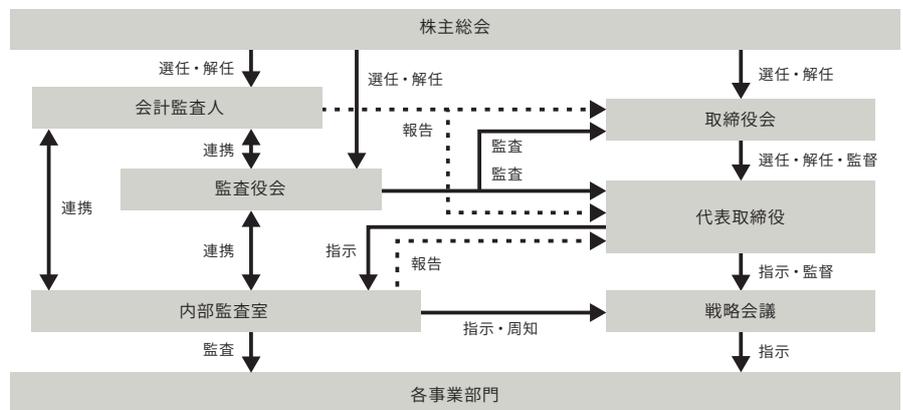
会社の意思決定機関として、株主総会、取締役会を設置し、さらに常務会によって意思決定の迅速化を図っています。また、戦略会議によって各部責任者へ経営方針の徹底と業務執行における連携強化を図っています。取締役会は社外取締役2名を含む6名の取締役および3名の監査役で構成されており、毎月1回の定期開催と必要に応じた臨時開催により、法令で定められた事項や経営に関する重要な事項などの意思決定・監督を行っています。

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う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。