

この4月から担当しているサステナビリティ（持続可能性）推進活動

## 女性管理職が語る

# パーパスと持続可能性

を通じて思うことをお話しします。グループが掲げる5つの重要課題の中で、私自身が特に強化したいと考えているのは「地球環境との共生」と「尊重しあえる職場環境の実現」の2点です。

ビジョンの実現とイコールということでした。「地球環境との共生」では、プラスチック代替

素材の使用や容器包装の削減などの施策を展開・検討しています。その傍らで同じように大切にすべきことは、グループがキーワードとして掲げる「世界中のファンとともに」「楽しい、感動の笑顔を未来へ」です。

この数カ月で改めて実感したのは、サステナビリティの推進は企業のパーパス（存在意義）や

### バンダイ取締役

## 藤田 訓子氏



ふじた・のりこ 1997年大学卒業、バンダイ入社。玩具の企画・開発・仕入れ担当の後、玩具企画開発部門や品質管理部門のゼネラルマネージャーを経て2023年4月より現職。

なのだと思います。

変えるべきことと残すべき軸をファンとコミュニティケーションを取りながら、しっかりと見定めると共に、広い視点で環境での効果を確認し、対応していきたいと思います。

どの会社にも目指す姿や掲げる社会的価値があります。サステナビリティの推進と共に改めて見直してみると気がきか

あるかもしれません。

もう1点、私がサステナビリティ担当である理由でもあると認識している重要課題が「尊重し

あえる職場環境の実現」です。これはいわゆる「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」多様性を受け入れ生かし合うこと」を指します。

D&Iを掲げる会社は（無意識の偏見）は自分

にもあると思って、個々の理解に意図的に努めてほしいと思います。

革など推進しますが、D&Iに取り込む皆さんは社員一人ひとりと向き合

まず自分のチームメンバーが第一歩です。

その上で、自分の会社の理解と協働できるコミュニケーションを意識

してほしいと思います。パーパスとサステナビリティの関係性を知ること

10人いれば10通りの多様性があります。マネジ

メント層が個性を生かせる環境づくりと人材育成、評価をしているかは新たなアイデアが創出

も、日々の仕事でサステナビリティにつながることを意識してほしいと思います。それが私の役目だと思っています。

「育児中の女性は出世線できなくていいから、男性は仕切であり、それが私の役目だと思っています。」

「育児中の女性は出世線できなくていいから、男性は仕切であり、それが私の役目だと思っています。」

「育児中の女性は出世線できなくていいから、男性は仕切であり、それが私の役目だと思っています。」