図2①　役員のスキルマトリックス

注1　社内取締役については、知見・経験を有する分野を○、そのうち特に貢献が期待される分野を◎とし、常勤監査役・社外取締役・社外監査役については、特に貢献することが期待される分野を●としています
注2　女性活躍推進委員会の委員には、下記の他、人事・総務部長を含みます。

氏名	地位	性別	主な専門的経験分野/特に貢献が期待される分野									ｶﾞﾊﾞﾅﾝｽ・指名・報酬委員会	女性活躍推進委員会	主な役割・経歴・資格等
			経営全般	ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ	ﾏｰｹﾃｨﾝｸﾞ/営業	自己変革/DX	SDGs・ESG	健康・医療	財務・経理・ﾘｽｸﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ	人材戦略	内部統制・法務/ｺﾝﾌﾟﾗｲｱﾝｽ			
岡藤 正広	代表取締役 会長CEO	男性	◎	○	◎	○	○	○	○	○	○	□		繊維カンパニープレジデント 社長
石井　敬太	代表取締役 社長COO	男性	◎	○	◎	○	○	○	○	○	○	□		インドシナ支配人 エネルギー・化学品カンパニープレジデント
小林 文彦	代表取締役	男性	○	○		○	◎	○	○	◎	○	□	□	人事・総務部長 CAO
鉢村 剛	代表取締役	男性	○	◎	○	○	○		◎	○	○			財務部長 CFO
都梅 博之	代表取締役	男性	○	◎	◎	○	○		○	○	○			アフリカ総支配人、欧州総支配人 機械カンパニープレジデント
瀬戸 憲治	代表取締役	男性	◎	◎	○	○	○		○	○	○			金属カンパニープレジデント CSO
中 宏之	代表取締役	男性	○	○	○	◎	○		◎	○	○			業務部長 CDO・CIO CSO、CXO
川名 正敏	社外取締役	男性	●				●	●				□		東京女子医科大学病院副院長 医学博士
中森 真紀子	社外取締役	女性				●			●		●	□	■	公認会計士
石塚　邦雄	社外取締役	男性	●		●					●		■		(株)三越伊勢丹ホールディングス社長・会長
伊藤 明子	社外取締役	女性					●	●		●		□		消費者庁長官
京田　誠	常勤監査役	男性					●		●		●			食料カンパニーCFO
的場　佳子	常勤監査役	女性		●			●			●			□	調査・情報部長 人事・総務部長
瓜生 健太郎	社外監査役	男性			●				●		●	※		瓜生・糸賀法律事務所代表弁護士・マネージングパートナー 弁護士
藤田　勉	社外監査役	男性	●	●					●				□	シティグループ証券(株)取締役副会長
小林　久美	社外監査役	女性				●			●		●		□	公認会計士 税理士

図2 ② 主な専門的経験分野／特に貢献が期待される分野の選定理由

分野	選定理由
経営全般	当社は、総合商社として広範な分野で事業を展開しています。全体を俯瞰したうえで、「三方よし」の理念のもと、企業価値向上を図るための経営計画・経営戦略等を議論すべく、本分野の知見が重要と考えています。
グローバル	当社は、総合商社としてグローバルな事業展開を行っているため、異文化や地政学への理解をベースとした、本分野の知見が重要と考えています。
マーケティング／営業	当社は、「マーケットインの発想」での「商人」としての営業力を発揮し、「稼ぐ」を推進することを、当社経営における重要な要素として認識しているため、本分野の知見が重要と考えています。
自己変革／DX	当社は、外部環境の変化に応じて柔軟に自己変革を遂げることで、総合商社としての総合力を発揮し、持続的な成長を実現しています。DXについても、これ自体を目的化することなく、既存の事業基盤を活かしながら、自己変革により、サプライチェーンの効率化等の早期の収益貢献が見込める個別案件を積み重ねています。以上を踏まえた取組推進のため、本分野の知見が重要と考えています。
SDGs／ESG	当社は、持続可能な成長を目指し、すべてのステークホルダーに貢献する資本主義、すなわち「三方よし資本主義」を標榜しており、気候変動への取組等、特定した7つのマテリアリティに本業を通じて取組み、「持続可能な開発目標（SDGs）」達成に貢献するため、本分野の知見が重要と考えています。
健康・医療	当社にとって「人」は最大の財産であり、従業員の能力開発とともに、「健康力」増強こそが企業行動指針である「ひとりの商人、無数の使命」を果たす人材力強化の礎であるため、本分野の知見が重要と考えています。
財務・経理・リスクマネジメント	当社は、持続的な成長実現のため、強固な財務基盤構築、正確な財務報告作成、M&A等の案件審査におけるリスク分析を行うとともに、定量的な見地から職能が営業現場を支援する体制を構築しています。これらにより継続的に「稼ぐ」「削る」「防ぐ」を推進するため、本分野の知見が重要と考えています。
人材戦略	当社は、人材戦略を経営戦略の一つとして明確に打出しており、働き方改革の進化を通じた企業価値の向上等、当社の取組をより効果的に推進するため、本分野の知見が重要と考えています。
内部統制・法務／コンプライアンス	当社は、適正かつ効率的な業務執行を確保できるよう、経営の監視・牽制機能が適切に組込まれた体制を構築しており、継続的に体制の改善を図り「防ぐ」を推進すべく、本分野の知見が重要と考えています。