

## 住友商事のマネジメント体制

「成長と安定の両立、そしてその持続」

—住友商事のマネジメント体制は進化を続けます。

ダイナミックな成長—それを達成するためには事業基盤の更なる拡大に加えてそれを支える人材の確保・育成・活用が不可欠です。「攻め」を加速すると同時に「守り」も一層強化する必要があります。コンプライアンス意識の徹底、リスクマネジメントの深化、業務品質・業務効率の向上に継続的に取り組みます。同時に、ガバナンス体制の拡充、インターナルコントロールシステムの導入を進め、監査・チェック機能の更なる充実化を通じ、環境への配慮と社会への貢献を含めた健全な事業活動をマネージしていきます。



## 経営理念・行動指針

住友商事は設立以来、約400年にわたり受け継がれてきた「住友の事業精神」を活動の座標軸として、その時々時代の状況や背景を踏まえつつ、変わらぬ理念の浸透と実践に取り組んでいます。

### 住友の事業精神—「営業の要旨」（1891年制定）

第1条 我住友の営業は信用を重んじ確実を旨とし以て其の鞏固隆盛を期すべし。

第2条 我住友の営業は時勢の変遷理財の得失を計り弛張興廃することあるべしと雖も苟も浮利に趨り軽進すべからず。

「住友の事業精神」を踏まえ、1973年に「住友商事株式会社経営活動憲章」を策定し、1998年には、グローバルに事業を展開する企業としてふさわしい表現を取り入れ、現在の経営理念・行動指針となりました。

経営理念は、企業として果たすべき使命、基本的な姿勢、目指すべき企業風土を表しています。行動指針は、経営理念を踏まえ、日常業務を遂行する上でのガイドラインと位置付けています。

私たちは、常に変化を先取りして新たな価値を創造し、広く社会に貢献するグローバルな企業グループを目指します。

#### 経営理念

- 健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する。
- 人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする。
- 活力に溢れ、革新を生み出す企業風土を醸成する。

#### 行動指針

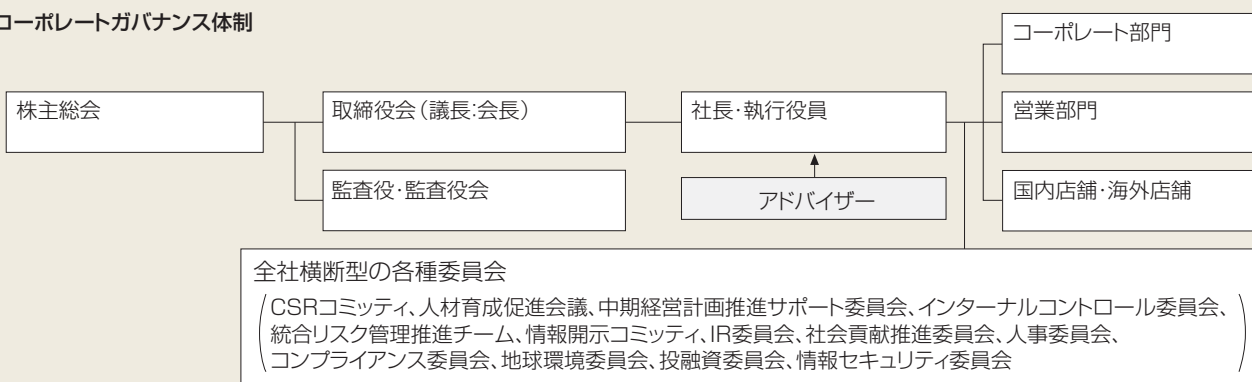
- 住友の事業精神のもと、経営理念に従い、誠実に行動する。
- 法と規則を守り、高潔な倫理を保持する。
- 透明性を重視し、情報開示を積極的に行う。
- 地球環境の保全に十分配慮する。
- 良き企業市民として社会に貢献する。
- 円滑なコミュニケーションを通じ、チームワークと総合力を発揮する。
- 明確な目標を掲げ、情熱をもって実行する。

経営理念、行動指針で謳われた価値観を全役員で共有するために、より具体的な表現でまとめたものがSC VALUESです。人事考課や多面観察制度（部下が上司を観察し、上司の気付きの機会としているもの）でも、SC VALUESを活用しています。

#### SC VALUES 経営職・管理職版

- |                |                                  |
|----------------|----------------------------------|
| 1. 信用・確実       | ：法と規則を守り、高潔な倫理を保持する。             |
| 2. 総合力         | ：組織に壁をつくらず、常に全社的視野をもって行動する。      |
| 3. ビジョン        | ：明確なビジョンを掲げ、それをメンバーに伝え共有する。      |
| 4. 変革マインド      | ：多様な価値観と行動様式を受容し、変化をチャンスと捉え行動する。 |
| 5. コミットメント     | ：組織目標に向かって、責任をもって主体的に行動する。       |
| 6. 情熱          | ：情熱・自信をもって行動し、メンバーに活力を与える。       |
| 7. スピード        | ：迅速に決断し、行動する。                    |
| 8. 人材開発        | ：メンバーの能力開発を最大限に支援する。             |
| 9. プロフェSSIONAL | ：高度な専門性・スキルを有する。                 |

#### コーポレートガバナンス体制



# コーポレートガバナンス

海外のガバナンス体制における利点を参考にしつつ、商法改正の内容も踏まえながら、日本企業の経営風土を尊重して、最適なコーポレートガバナンス体制の構築に努めていきます。

## 「監査役体制の充実」と「経営への多角的視点の導入」

### 基本的理念

住友商事では、「コーポレートガバナンス原則」(2003年4月制定)において、コーポレートガバナンスは、究極のところ「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」及びこれらを達成するための「経営の透明性の確保」にあると明文化しています。

### 制度と運営の状況

住友商事では、「株主総会」を最高意思決定機関とし、その下で重要な経営事項を決定する「取締役会」、取締役の職務執行を監査する「監査役・監査役会」を基本にコーポレートガバナンスを行っています。また、社外監査役のみならず、「社外アドバイザー」を起用し、経営により多角的な視点を導入するよう努めています。

#### ▷ 監査役体制の強化と機能の充実

監査役・監査役会は、取締役会と共に取締役の職務執行を監督しています。監査役5名のうち社外監査役3名は、法律の専門家2名と会計の専門家1名から成り、多角的な視点を持つ監査体制となっています。監査役は、取締役会をはじめ重要な社内会議には必ず参加し、会長・社長とも経営方針や監査上の重要課題などについて毎月意見を交換しています。また、監査業務が支障なく行われ、最大限の機能を果たすよう、監査役への支援体制を整備するとともに、内部監査部が頻繁な情報提供に努めています。

#### ▷ 社外アドバイザーの起用

社外の風を経営に取り込むべく、女性や外国人を含む有識者4名を社外アドバイザーとして起用しています。経営会議メンバーとの年2度の会議では、経営課題に関するさまざまなテーマについて幅広い視点から助言を頂いているほか、リーダーシップやキャリアデベロップメントなど、各アドバイザーの専門分野について社内各層向けに講演・講義をして頂いています。

#### ▷ 取締役会規模の適正化等

重要な経営事項の決定を担う取締役会で、実質的で活発な議論と適切かつ迅速な意思決定が行えるよう、2003年6月に取締役の人数を24名から半減させ、2005年7月現在は13名となっています。

なお、2005年6月の株主総会において、取締役の任期を2年から1年に短縮しました。

#### ▷ 執行役員制の導入

執行の責任・権限の明確化と、取締役会の監督機能強化を目的に、執行役員制を導入しています。執行役員30数名のうち、執行の責任者である事業部門長が取締役を兼務することで、取締役会での意思決定と業務執行とのギャップを防ぎ、経営の効率化を図っています。

#### ▷ 会長・社長の任期の制限

取締役会長及び取締役社長の任期を原則6年までと定め、経営トップが交代しないことによりガバナンス上の弊害が発生する可能性を排除しています。

### 情報開示の基本方針

「コーポレートガバナンス原則」では、「当社の経営方針と営業活動を全てのステークホルダーに正しく理解してもらうため、法定の情報開示にとどまらず、任意の情報開示を積極的に行うとともに、開示内容の充実に努める」ことを定めています。

これに沿って、ディスクロージャー体制を強化すべく、2005年4月に情報開示コミティを設置しました。情報開示が必要となる重要情報の収集及びその開示方針の検討、情報開示に関する当社グループ内への啓発などを担います。

# コンプライアンス

コンプライアンス、即ち法令遵守は当然のこととして、今や企業はコンプライアンス経営なくして成り立たないと言っても過言ではありません。当社では、コンプライアンスに関しては「行動指針」及び「SC VALUES」の中で、「法と規則を守り、高潔な倫理を保持する」として「法令遵守」を明確に規定しています。

## 経営トップの強い決意と実効性のある体制

### 未然防止のための取り組み(コンプライアンスの優先)

当社では、トップ自らがあらゆる機会を通じて、「会社の利益追求を優先するあまり役職員個人が法令違反を起こすことは、絶対にあってはならない」と繰り返し徹底しています。また、社長直轄のコンプライアンス委員会においても、コンプライアンス意識の徹底について講習会等を通じて啓発活動を行っています。全役職員を対象とした講習会はもとより、新人研修、新任管理職研修から理事研修まで各種階層毎の講習会や子会社を対象とした講習会などを開催しており、2004年度は計57回開催、のべ3,109名が参加しました。

コンプライアンス委員会では、重要分野19項目についての指針を掲げたコンプライアンス・マニュアルを作成し、全役職員に配布しています。最新版は、関連法令に関するマニュアルなどと共に、社内イントラネットに掲載されています。

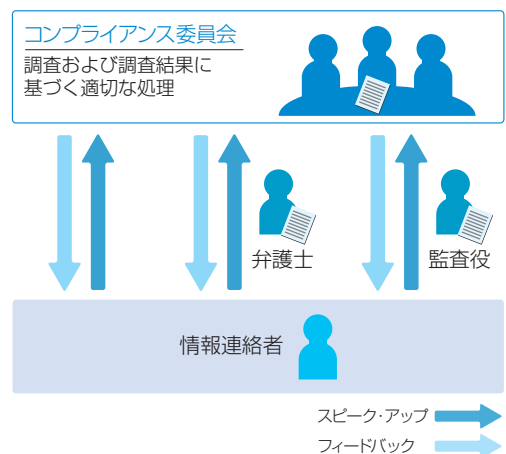
### 迅速な事後対応のための取り組み(速やかな報告)

トップ自らが「コンプライアンス優先」を訴え、「万が一、コンプライアンス上の問題が発生したときは、直ちに最善の対応をとることが必要であり、このためにも上司あるいは関係部署に間髪を入れずに報告すること」を徹底しています。また、通常の職制ラインによる報告のほかに、コンプライアンス上の問題に気付いた人がコンプライアンス委員会に直接連絡できる「スピーク・アップ制度」を2000年11月より導入しています。現在では、弁護士及び監査役も情報受付窓口となっています。受け付けた情報は、コンプライアンス委員会により適切に処理されます。国内直接連結子会社のうち約100社においても、コンプライアンス委員会を設置するとともに、スピーク・アップ制度を導入しました。

### 「コンプライアンス指針」

- 営業活動における指針
  - ・ 独占禁止法の遵守
  - ・ 安全保障貿易管理
  - ・ 関税・禁制品
  - ・ 各種業法の遵守
  - ・ 知的財産権の尊重及び保全
  - ・ 不正競争の禁止
  - ・ 情報管理
  - ・ 環境保全
  - ・ 海外における営業活動
- 社会の一員たる企業人としての指針
  - ・ 贈収賄の禁止
  - ・ 外国公務員に対する不正支払の防止
  - ・ 政治献金
  - ・ 反社会的勢力との対決
- 働きやすい職場を維持するための指針
  - ・ 人権尊重
  - ・ セクシュアルハラスメントの禁止
  - ・ パワーハラスメントの禁止
- 私的行為についての指針
  - ・ インサイダー取引規制
  - ・ 利益相反行為の禁止
  - ・ 情報システムの適切な使用

### スピーク・アップ制度の仕組み





# リスクマネジメント

総合商社にとってリスクテイクは収益の源泉、リスクマネジメントは競争力の源泉であると確信し、私たちは総合力を発揮する上で重要な機能の1つである「リスク管理能力」の不断の高度化に取り組んでいます。

## 「業界に先駆けてのリスク・リターン経営の導入」と「高度な管理手法」

### リスク管理の目的

総合商社は、あらゆる国・地域と事業分野を対象に、常に時代を先取りし、新しいビジネスを創造しています。それに伴う複雑で多様なリスクをマネージしつつ、収益を安定的に拡大することで企業価値の極大化を目指します。

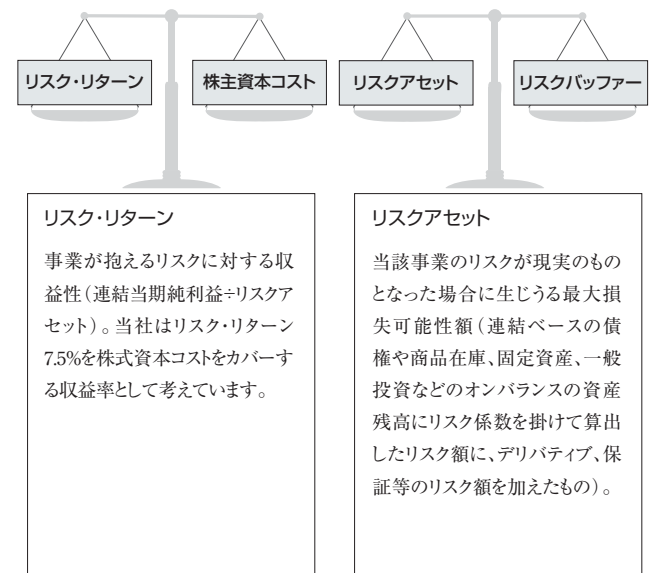
### リスクごとの管理の枠組み

当社が取り組んでいる複雑かつ多様なビジネスはさまざまなリスクを伴っており、私たちはこれらのリスクを大きく2つのタイプ、即ち「計測可能リスク」と「計測不能リスク」に分けて管理しています。

#### ▷ 計測可能リスクの管理

市場リスクや投資リスク、信用リスクなど、リスク量を定量的に表すことのできる「計測可能リスク」については、総合商社業界ではデファクトスタンダードとなっている「リスクアセット」と「リスク・リターン」の概念を同業他社に先駆けて導入し、全社の体力とリスクアセットのバランスを維持することで健全性を確保すること、株主資本コストを上回るリスク・リターンを上げることでリスクに見合う収益性を確保することを基本方針としつつ、各種のリスクタイプに応じた管理を行っています。

### リスク・リターン経営の考え方



### 事業リスク評価手法の高度化に向けて

総合商社の1990年代以降のビジネスモデルは、伝統的なトレード業務だけでなく、自らが事業を育てて事業収益やキャピタルゲインを追求する形に姿を変えてきています。このため、事業の将来性評価の重要性は従来以上に高まってきています。

当社では、事業の収益構造やリスク分析に基づき、事業の将来性に影響を与えるさまざまな要因の変動を予測して、将来キャッシュ・フローのシミュレーションを何千回・何万回と行い、その確率分布を踏まえてより的確に事業性を評価する「ダイナミック・ディスカウント・キャッシュ・フロー」分析手法の浸透に取り組んでいます。

▷ 計測不能リスクの管理:

自然災害や事務処理ミス、不正行為などの計測不能リスクは、リスクを負担しても対価が期待できるものではありません。また、中には発生頻度は高くないものの、顕在化すれば経営に甚大な影響を及ぼしかねないものもあります。これらのリスクに対しては、コーポレート部門内の専門部署と営業組織が日常的に管理するとともに、2002年に全社横断的な「統合リスク管理推進チーム」を立ち上げて、重要度に応じたリスクの優先順位付けと対応状況のレビューと改善に取り組んでいます。その成果は新たに着手したインターナルコントロール・プロジェクトに引き継がれています。

リスクマネジメント体制

事業部門レベルのリスクマネジメントは、自主管理・自己責任の原則の下、全社のリスク管理フレームワークの中で実施されており、各事業部門の総括部に配置されたリスクマネジメント専任スタッフがこれをサポートし、営業現場に密着した形でタイムリーかつ的確な管理を行っています。

一方、全社レベルでは、コーポレート部門の専門部署が全社横断的なフレームワークの構築と高度化並びに会社のリスクテイク状況のモニタリングを担当しています。また、全社的に大きなインパクトのある大型案件・重要案件については、投融資委員会が各種専門的見地から案件のリスク分析と取り進めの可否を検討し、適切な牽制機能を果たしています。

リスクセンス向上への取り組み

冒頭に記載の通り、リスクマネジメントは競争力の源泉であり、優れたリスクマネジメントはビジネスの成功の鍵です。そのためには、優れたリスク管理のフレームワークの構築と、これを効果的に機能させる全役職員の意識と行動が重要と考えます。

400年以上の歴史を持つ住友グループの一社として、当社には「信用」「確実」といったリスクマネジメントの土台となる企業風土が根付いていますが、加えて、トップ自らがリスクマネジメントの重要性を繰り返し説くことで、営業現場への浸透と個々人の更なるリスクセンス向上を図っています。また、過去の失敗事例の教訓・ノウハウを役職員が組織横断的に共有したり、長年にわたって蓄積されたリスク管理のエッセンスを小冊子にまとめて社内配布したりするなど、社員一人ひとりのリスク管理能力をレベルアップして、全社の競争力向上につなげる取り組みも行っています。

# ｜ インターナルコントロール・プロジェクト ｜

ここまで述べてきたコーポレートガバナンス、コンプライアンス、リスクマネジメントをそれぞれに強化していくだけでなく、包括的・横断的に再検証し、課題を洗い出し、必要な改善策を実施するという作業を通じて、内部管理体制を深化させ続けていきます。

## 内部管理体制をより包括的に強化・深化させていくことへの飽くなき追求姿勢

### プロジェクト立ち上げの背景と目的

「AG Plan」は飛躍的・持続的成長に向けた「攻め」の計画ですが、このような計画を実行する時こそ、今一度足元を固めることが重要であり、そのためには内部管理体制を総点検して継続的に改善を図り、グループ全体の「業務品質の向上」を進める必要があると考えています。

このような見地から、2004年7月にインターナルコントロール委員会を設置し、インターナルコントロール・プロジェクトを立ち上げました。本プロジェクトは、従来から取り組んできた自己監査制度や統合リスク管理など、各種の内部管理・リスクマネジメントのための諸施策を整理・統合し、更なる高度化を図るものです。住友商事本体のみならず、国内外の多数のグループ会社も含め、ビジネスを推進している現場単位で業務プロセス全般の管理状況を定期的に点検し、内部管理レベルの継続的な向上を目指します。

### 実施内容

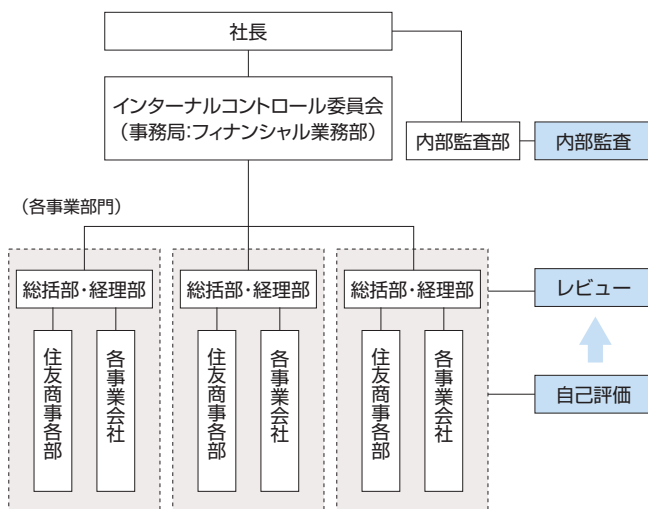
インターナルコントロール・プロジェクトでは、内部統制の国際標準となっている「COSO\*フレームワーク」に則って、「財務報告の信頼性」「業務の有効性・効率性」「関連法規の遵守」の3つの目的を達成するために、業務全般をカバーする点検項目から構成されたチェックリストを活用して、当社内の各部署やグループ会社にて内部管理状況を年に1回自己点検し、課題を洗い出します。点検結果は、各事業部門内におかれた総括部等がレビューし、必要な改善策の策定とその実行をサポートします。更に、内部監査部にて点検結果の適正性に関する検証を実施します。

既に2005年7月から国内で自己点検を開始しており、9月からは海外でもスタートする予定です。国内・海外とも2006年3月までに初回の点検作業を終え、改善が必要な事項についてアクションプランを策定することとしています。

\*COSO＝米国のトレッドウェイ委員会組織委員会

(Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission)。COSOフレームワークによる内部統制とは、①業務の有効性と効率性、②財務報告の信頼性、③関連法規の遵守、の各目的達成に関して合理的な保証を提供することを意図した、事業体の取締役会、経営者及び他の構成員によって遂行されるプロセス。

### インターナルコントロール・プロジェクトの推進体制



## 人材マネジメント

「成長戦略に沿った人材戦略の実行」はAG Planの基本方針の1つです。「攻め」の経営を進め、持続的な成長・発展を実現するため、人材マネジメントに積極的に取り組み、人材の確保・育成・活用を一層推進します。

### 「戦略的な育成・配置と人材確保の多様化」と「ワーク&ライフ・バランス」

#### 適材適所人事による人材と組織の活性化

意欲ある人材を適所に配し、主体的な能力発揮と成長の場を提供することが社員・組織双方の活性化につながります。各組織における「適材適所人事」と「活性化を目指す人事面での取り組み」を目的として事業部門ごとに「人材マネジメント委員会」を設置し、人材の育成・活用を推進します。人材配置については、育成的ローテーションに取り組むとともに、社内公募制を活用し、各人が自己のキャリアを主体的に描いていく機会を拡大しています。

また、人材確保の多様化として、キャリア採用を通年で機動的に行うことに加え、シニアスタッフをはじめ既存スタッフの活用や海外での経営要員の増強などにも取り組みます。

#### 「プロフェッショナル」と「リーダー」の育成

人材育成を現場主導で行っています。個々人に焦点を当てた目標の設定及び評価のフィードバックと、人事異動や独自の研修の推進を通じて、専門性の高い「プロフェッショナル」と明快なビジョンで組織を率いる「リーダー」の育成に取り組んでいます。

また、「住商ビジネスカレッジ」を設置し、新入社員からマネジメント層まで各階層の知識・スキルのレベルアップを図っているほか、ビジネス創出力の強化に向けた「ビジネスクリエーター養成塾」などのプログラムを運営しています。更に、2004年12月には社長を議長とする人材育成促進会議を設置、長期的な視野に立ち人材育成に関して広く討議・提言を行っています。



海外拠点スタッフ向けの集合研修

#### グローバル人事

地場密着型ビジネスの更なる拡大と海外拠点の機能強化に向けて、各海外拠点では、現地採用社員の幹部登用を促進するとともに、各拠点での積極的な育成と活用を行っています。また、本社主催で、海外拠点の各階層のスタッフ向けに集合研修を実施、毎年約100人以上が参加しています。実務スキルの向上とともに、本社社員との交流を通じ、日本文化や本社の経営戦略への理解を深めることを大きな狙いとしています。

#### ワーク&ライフ・バランス

仕事を含めた生活全体をバランスよく充実させることこそが、仕事における最大の能力発揮につながる、という「ワーク&ライフ・バランス」のコンセプトを、人材マネジメントに取り入れています。

社内横断的なチームを設け、社員のニーズを踏まえながら、コンセプトの浸透や、育児・介護休暇制度の充実、時間外労働の縮減や有給休暇取得促進などの具体的施策を継続的に検討・推進し、社員が生き活きと安心して働くことができる就業環境を整備していきます。

#### 社員の心の健康維持をサポート

社員が心の健康を維持しつつ仕事に邁進できるよう、2005年4月に「SCGカウンセリングセンター」を晴海本社ビルに設置しました。専属相談員が、カウンセリングを通じて就業の妨げとなりうる諸問題の早期発見・解決をサポートしたり、心の健康維持の観点から、適切な労務管理について助言したりします。



## 環境への取り組み

社会経済の発展と地球環境の両立を目指し、事業活動においては環境への負荷を最小限にとどめるよう努めています。また、地球温暖化防止事業など環境保全と改善に配慮したビジネスに積極的に取り組んでいます。

### 「事業を通しての貢献」を第一義に

#### 環境改善型事業への取り組み

環境への影響に配慮しつつ企業活動を行うことはもちろん、当社グループの保有する高度な技術や機能を活かした環境改善型ビジネスも推進しています。

クリーンエネルギーとして注目される水素エネルギーについては、多くの関係分野に取り組んでいます。複数の事業部門の連携のもと、水素の製造から、高圧水素燃料タンクなどによる運搬・貯蔵、そして燃料電池による発電まで、一貫して扱っています。



Quantum社製高圧水素燃料タンク



また、再生可能エネルギーへの取り組みとして、国内では風力発電（山形県酒田市）やバイオマス発電（新潟県糸魚川市）を行っているほか、オーストリア製の高性能バイオマスボイラーの販売・普及に取り組んでいます。



サミットウィンドパワー酒田の風力発電機



新潟県糸魚川市のバイオマス発電所

リサイクル事業では、使用済みペットボトルを化学的に再生しリサイクルする事業や、使用済みペットボトルから作られた繊維を使用した衣料品の生産・販売事業を行っています。更に、古紙再生事業や、事務所不要物のリサイクル事業などを通じて、循環型社会に寄与しています。

また、海外においては、京都議定書に規定されている CDM/JI\* と呼ばれる温室効果ガス削減プロジェクトに積極的に取り組んでいます。特筆すべきは、インドにおける代替フロン削減事業で、これは日本企業が参画した事業の中で初めて国連登録を取得した CDM 事業です。

\* CDM (Clean Development Mechanism):

クリーン開発メカニズム。先進国の企業が、途上国に技術支援や資金援助を行い、その結果削減した温室効果ガスを自国の削減量として換算できる仕組み。

JI (Joint Implementation):

共同実施。先進国が共同で温暖化防止事業を実施し、その事業により削減された排出削減量を当事国間でやりとりする制度。



古紙回収ヤードの様子



インドのフロン類 (HFC23) を破壊する設備

#### オフィスにおける環境負荷低減活動

エネルギー消費削減への取り組みの結果、2004 年度の電力消費量は住友商事国内主要 13 事業所で前年度比 2% 減となりました。これは、空調、照明などでのエネルギー・電力消費削減に努めた結果です。また、本社ビルでは、中水処理した雨水や厨房排水を植栽の灌水やトイレ洗浄水などに利用しています。更に、ゴミを 12 種類に分けて回収・処理してリサイクル率向上に努めたり、ゴミ発生量のデータを公表することで注意を促したりしています。このほか、100% 再生紙の利用促進や、両面コピー、裏面使用による事務用紙削減に努めるとともに、環境配慮型事務用品の購入を推進しています。

## 社会貢献活動

住友商事は、ビジネスを通じて社会に貢献するだけでなく、企業市民として環境に配慮した豊かな社会作りや、次代を担う青少年の育成に力を注ぎ、全てのステークホルダーの皆様の「豊かさや夢」の実現を目指しています。

### 豊かな地域・豊かな社会を目指した積極的な取り組み

#### 将来を担う人々を育むための支援活動

年間約900名のアジア各国の大学(院)生に支給する「住商奨学金」のほか、米国やアジアでの各種奨学金支給、国内外の教育機関等への寄付を通じて、次世代のリーダー育成に貢献しています。

#### さまざまな福祉活動

バリアフリーの社会を目指して、障害の有無にかかわらず、映画を楽しんでいただくため、住友商事が製作にかかわる邦画には製作段階で日本語字幕をつけ上映していきます。

毎年8月の東京湾大華火祭には、本社周辺の特別養護老人ホームの皆様とご家族を本社ビルへお招きし、社員と一緒に鑑賞するのも楽しい行事となっています。

#### 文化支援活動

1992年以来、青少年によるアマチュアオーケストラ「ジュニア・フィルハーモニック・オーケストラ」の活動を支援しています。団員からは多くの優れた演奏家が誕生し、プロとして活躍しています。長年の支援が認められ、社団法人企業メセナ協議会主催の「メセナ アワード 2004」大賞部門で「音楽人材育成賞」を受賞しました。



メセナアワードで「音楽人材育成賞」を受賞

#### 社員ボランティア活動のサポート

役職員一人ひとりが積極的に社会貢献活動を行えるよう、住友商事ではボランティア休暇制度を設け活動推進の後押しをしています。また、住友商事独自で、あるいは他社と共同でボランティア体験講座や貢献活動を開催し、役職員はもとより地域、学生の皆様などに参加を呼びかけ、楽しく交流しながら豊かな社会作りを行っています。



お台場をクリーンアップ



日本の絵本にラオス語訳シールを貼って寄贈

#### 災害支援について

##### ▷ 新潟県中越地震

義援金拠出と役職員募金、及び衣料・各種日用品等の救援物資提供のほか、被災児童のためにぬいぐるみや指人形を贈り、各地の避難所で役立てていただきました。

当社製作映画「隠し剣 鬼の爪」の日本語字幕付ビデオの避難所での上映、聴覚障害者の方々の連絡用FAXの寄贈なども行いました。

##### ▷ スマトラ沖大地震

義援金拠出と役職員募金、及び建設機械・日用品・飲料等の救援物資を提供しました。また、親をなくした子どもたちの支援に取り組むあしなが育英会経由で、ぬいぐるみや指人形を贈りました。

日本赤十字社を経由した義援金に対して、国から紺綬褒状を授与されました。

## 役員 (2005年7月1日現在)



島崎 憲明 副社長

中井戸 信英 副社長

大久保 憲三 副社長

宮原 賢次 会長

岡 素之 社長

廣瀬 修二 副社長

### 取締役及び 監査役

取締役会長  
宮原 賢次

取締役社長  
岡 素之

取締役  
廣瀬 修二

取締役  
大久保 憲三

取締役  
島崎 憲明

取締役  
中井戸 信英

取締役  
水上 忠彦

取締役  
荻村 道男

取締役  
新井 壽彦

取締役  
森本 洋司

取締役  
品川 道久

取締役  
吉井 伸吾

取締役  
北川 信夫

常任監査役(常勤)  
平沼 重巳

監査役(常勤)  
石川 昌弘

監査役(弁護士)  
園部 逸夫\*

監査役(公認会計士)  
田近 耕次\*

監査役(弁護士)  
原田 明夫\*

(注) 1. 取締役は、全て代表取締役です。  
2. \*は、株式会社の監査等に関する商法の特例に関する法律第18条第1項に定める社外監査役です。

## 執行役員（2005年7月1日現在）

### 社長

岡 素之\*

### 副社長執行役員

廣瀬 修二\*

輸送機・建機事業部門長

大久保 憲三\*

金属事業部門長

島崎 憲明\*

内部監査部分掌、人材・情報グループ分掌、  
フィナンシャル・リソースズグループ分掌

中井戸 信英\*

コーポレート・コーディネーションオフィサー

### 専務執行役員

水上 忠彦\*

金融・物流事業部門長

田村 玄

中国総代表、中国住友商事グループCEO、  
中国住友商會社社長

小林 克一

中部ブロック長

加藤 進

米州総支配人、米国住友商會社社長

荻村 道男\*

機電事業部門長

### 常務執行役員

新井 壽彦\*

生活資材・建設不動産事業部門長

森本 洋司\*

生活産業事業部門長

柴原 誠

金融・物流事業部門長補佐、金融事業本部長

品川 道久\*

資源・エネルギー事業部門長

吉井 伸吾\*

情報産業事業部門長

森 修一

欧州総支配人、欧州住友商事グループCEO、  
欧州住友商事ホールディング会社社長、  
欧州住友商會社社長

大森 一夫

輸送機・建機事業部門長補佐、  
船舶・航空宇宙・車輛事業本部長

石本 賢太郎

生活産業事業部門長補佐、食料事業本部長

荒井 俊一

関西ブロック長

北川 信夫\*

化学品事業部門長

### 執行役員

島津 嘉彦

CIS支配人、欧州総支配人補佐

梶原 謙治

ライフスタイル・リテイル事業本部長

佐藤 誠

自動車事業本部長

濱田 豊作

フィナンシャル・リソースズグループ長

内藤 常男

物流保険事業本部長

守山 隆博

電力・エネルギープロジェクト本部長

三浦 一郎

人材・情報グループ長

加納 岳

建設不動産本部長、総合建設開発部長

中村 邦晴

経営企画部長

佐々木 新一

鋼管本部長

川原 卓郎

法務部長

大澤 善雄

ネットワーク事業本部長

（注）\*は、代表取締役です。