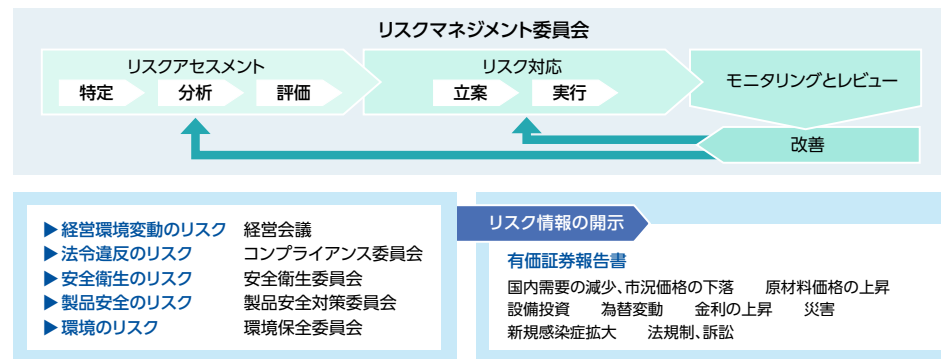


持続的価値創造の基盤

リスクマネジメント

当社グループでは、2025年7月に制定した『三菱製紙グループ リスクマネジメント基本規程』に従ってリスクを特定し、対応策をリスク管理表として取り纏め、リスクマネジメント委員会での審議を経た上で実行に移しています。同委員会における定期的な進捗の確認、結果のレビューにより全社的なリスクマネジメントの実効性向上を図っています。

リスクマネジメント体制



リスクマネジメントは次の継続的なプロセスに従って進めています。



リスクマップ

	外部環境因によるリスク	業務遂行上のリスク	突発事象によるリスク
大	国際情勢の変化、動乱 需要構造の変化 人財マーケットのタイト化	コンプライアンス違反	
	輸送力不足、物流コスト上昇		大規模地震、水害等の自然災害 サイバー攻撃によるシステム不全
小	金融情勢（為替、金利等）の変化	労務トラブル（長時間労働、メンタルヘルス、労働環境） 操業トラブル	

分類	主なリスク	主なリスク対応策
外部環境因によるリスク	国際情勢の変化、動乱	・サプライチェーンの多様化・複層化 ・ステークホルダーとのリスクコミュニケーション
	需要構造の変化	・ポートフォリオ転換の推進 ・製品・サービスの多様化 ・八戸工場リニューアルプロジェクト(Reborn60 Hachinohe)の推進
	人財マーケットのタイト化	・採用チャネルの拡大 ・ワークエンゲージメントの向上、多様な働き方の導入 ・人材育成の強化
	輸送力不足、物流コスト上昇	・物流合理化による業務効率化 ・リスク分散による安定供給 等
	金融情勢（為替、金利等）の変化	・為替を意識した輸出・販売戦略 ・通貨バランスを意識した決済通貨の設定 ・有利子負債の圧縮 ・資金調達の多様化および最適化
業務遂行上のリスク	コンプライアンス違反	・三菱製紙グループ 企業行動憲章およびクレドの浸透・徹底 ・各種コンプライアンス研修等を通じたコンプライアンス意識の醸成 ・内部通報制度の周知徹底、活用促進
	労務トラブル（長時間労働、メンタルヘルス、労働環境）	・労働時間の実態を客観的かつ正確に把握するシステム導入と運用
	操業トラブル	・安全管理体制の強化、防災教育強化、風土醸成 ・設備メンテナンス体制の強化保全計画と実行
突発事象によるリスク	大規模地震、水害等の自然災害	・防災対策の強化 ・危機管理体制の構築 ・情報管理の強化 ・BCPシナリオの充実、本社機能分散化
	サイバー攻撃によるシステム不全	・セキュリティ対策の強化 ・インシデント対応計画の策定

情報セキュリティ・サイバーセキュリティ

当社は、情報漏えいやサイバー攻撃、システム停止等のリスクに対応するため、情報セキュリティ・サイバーセキュリティを重要な経営課題の一つと位置付けています。基本方針のもと、管理体制の整備、技術的対策、教育・訓練を継続的に実施し、リスク低減と対応力の強化に取り組んでいます。

危機管理体制と「事業継続計画」(BCP)の構築

当社グループは、阪神淡路大震災、東日本大震災の甚大な被害から復興してきた経験があり、緊急時の対応力の重要性を認識しています。『リスクマネジメント基本規程』に添ってBCPを構築しており、2025年12月に発生した青森県東方沖を震源とする地震の際にも早期復旧に向け対応しました。

BCPの一環として本社機能の一部（主に企画・管理部門）の京都への移転を2026年4月に実施しました。また、製造業として重要な、リスク顕在化時の工場での生産継続のため、サプライチェーンへの影響把握・複数購買等、実効性のある事業継続計画の構築を進めています。

持続的価値創造の基盤

コンプライアンス

社会から信頼され、それに応えていく企業であり続けるために、コンプライアンスを重視した企業風土を醸成するとともにインテグリティを浸透させ、役職員の意識の向上に努めています。すなわち、法令等遵守だけでなく、高い倫理基準と誠実さを持った行動を大切に、これによりステークホルダーからの信頼を深め、持続可能な成長を目指します。

三菱製紙グループ企業行動憲章

当社グループの諸活動についての基本となる考え方を『三菱製紙グループ企業行動憲章』として定め掲げています。これは当社グループのすべての役職員に適用されるもので、日々の活動において拠るべき指針としています。

[詳細情報はこちら](#)

企業行動憲章



コンプライアンスに関する研修

2025年度は国内グループ会社全役職員に対し「組織風土の改革」をテーマに対面およびビデオ視聴による研修を実施し、各職場単位でコンプライアンス違反の防止について議論を行いました（参加者2,527名）。また、関連業務従事者および希望者約600名を対象に独占禁止法に関するe-learningを実施しました。

取り組みの水平展開

2025年度は富士工場の取り組みを国内工場（八戸、北上、京都、高砂）に水平展開。役職員の当事者意識の広がりや意識の向上が見られました。

コンプライアンス推進体制の整備

網羅性と実効性を高めるため、コンプライアンス推進体制を見直し、本社、各工場、関連会社が主体的に推進する体制に変更しました。

公正な企業活動

公正な取引の徹底

フェアな競争を行い切磋琢磨してこそ、当社グループが本来に価値ある信頼を得ることができ、価値ある技術、価値ある社会への貢献を生み出せるという考えのもと、法令等遵守を重視した事業活動を推進しています。独占禁止法とそれを補完する取適法、景品表示法の趣旨と規律について理解を深めるため、「独占禁止法遵守マニュアル」をアップデートしています。

また、当社は、内閣府、中小企業庁などによる「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、ポータルサイトにてパートナーシップ構築宣言を公表しております。

パートナーシップ構築宣言企業として、サプライチェーン全体での共存共栄・付加価値向上を目指し、取引先との連携強化に努めてまいります。

[詳細情報はこちら](#)

パートナーシップ構築宣言



腐敗行為の防止

社会腐敗を招くことがないよう、公務員に対する接待・贈答は行わないこと、外国の政府や公共団体の役職員に対する便益の供与などは行わないことを「三菱製紙グループコンプライアンス行動基準」に定め、当社グループに周知・徹底しています。

また、民間同士の取引においても、不透明な関係性が生じることのないように「接待・贈答に関するガイドライン」を制定し、便益の供与・収受について社内規律の強化を図っています。

反社会的勢力との関係断絶

当社グループは、市民社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力には、毅然とした態度で対応することを「三菱製紙グループコンプライアンス行動基準」に掲げております。コンプライアンス研修の実施、役員および従業員その他、会社関係者への周知徹底も併せて図っています。

また、外部データベースを活用したチェックシステムを導入し、意図せず反社会的勢力と関係を持つことがないよう確認するシステムを構築しています。

内部通報システム

当社グループは、社内および社外に内部通報窓口（ホットライン）を設置し、当社国内グループで働くすべての役職員（1年以内の退職者を含む）が利用できるようにしています。具体的には、当社コンプライアンス統括室または社外弁護士に直接通報できる制度としており、秘密厳守の上、経営トップへ伝達されるようにしています。

2025年度内部通報件数

2025年度は計11件の通報を受け付け、うち8件がパワーハラスメント疑いに関する内容でしたが、調査の結果、ハラスメントと認定された事案はございませんでした。通報状況はコンプライアンス委員会、取締役会に報告しています。

また、本制度の実効性を確保するため、内部通報従事者に対する専門的実務研修を実施しました。

持続的価値創造の基盤

品質管理

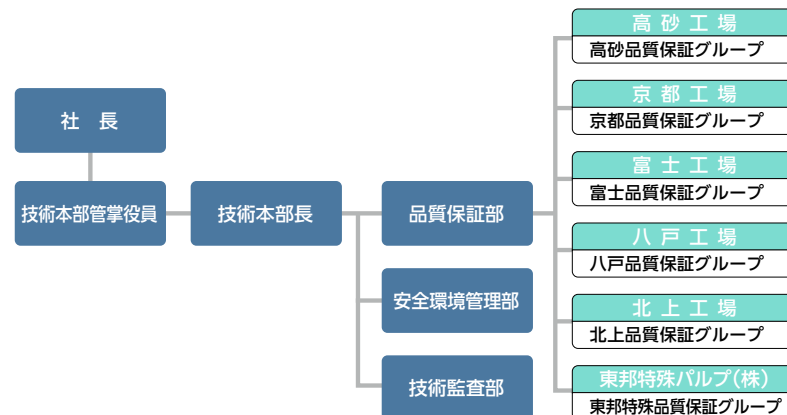
2023年4月に発足した本社の技術本部安全環境品質保証部にて、工場と本社が一体となった管理体制を構築いたしました。品質不適切事案の判明を踏まえ、以下の通り2025年4月から、より一層の品質管理体制の強化を図っています。

海外子会社についても、技術本部主導で品質管理意識の啓発、是正対策の点検・改善を行い、品質トラブルを発生させない体制の構築に取り組んでいます。製品やサービスの品質保証を通じて、さらなるお客さまの満足度向上を目指していくとともに、今後とも製品の品質維持向上に努めてまいります。

品質管理体制の強化

品質管理部門の独立性担保

2025年4月より、各工場の品質保証部門を本社の技術本部安全環境品質保証部に所属させて工場から独立。更に2026年4月より品質に特化した品質保証部を新設し、「現場密着型」の組織運営を実施してまいります。



品質監査の実施

国内すべての生産拠点に対して、技術監査部による抜打ちおよび定期品質監査を実施し、品質管理状況のチェックおよび再発防止を図るためのフォローアップを行っています。その中で様々なリスクを評価し、取り組みの有効性を確認しています。

2026年度は、海外主要拠点であるMPEに対しても品質書類監査を実施し、国内にとどまらず海外でもコンプライアンスを遵守する体制構築を進めてまいります。

ISO9001:2015認証取得状況

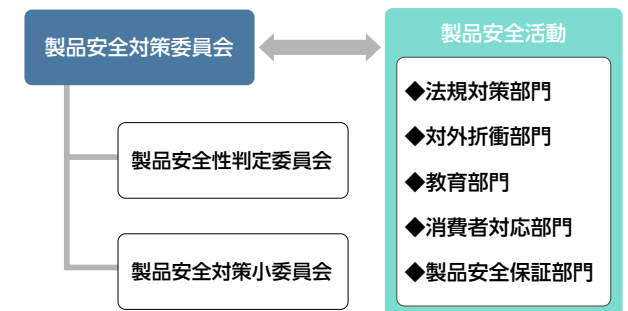
① 高砂工場	JMAQA-2483(登録2011年12月)
② 京都工場	16134-A(登録1994年3月)
③ 富士工場	JCQA-0931(登録2001年6月)
④ 八戸工場	自主返納*(2025年6月) 2027年 再取得予定
⑤ 北上工場	JQA-QMA15794(登録2018年4月)
⑥ 東邦特殊パルプ(株)	JMAQA-1929(登録2005年7月)

※八戸工場での品質不適切事案(2024年5月公表)により、自主返納

製品安全管理体制

製品安全の具体的活動を積極的に推進するため、製品安全対策委員会の専門組織として、製品安全性判定委員会、製品安全対策小委員会を設置しています。製品安全規定に従い厳格な管理を行っています。

また、新たな法規制および有害性情報を迅速に入手し、化学物質の安全点検を常時行い、使用原材料の安全性を確保しています。



持続的価値創造の基盤

人権尊重の取り組み

三菱製紙グループは人権の尊重を重要課題として認識し、三菱製紙グループ人権方針に従い人権課題に取り組んでいます。

三菱製紙グループ人権方針

基本原則

私たちは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき行動し、関連する国際規範および国内指針を支持、尊重します。

自らが人権への負の影響を引き起こさないのはもちろん、負の影響を助長したり、負の影響が取引関係によって当社グループの事業・製品・サービスと直接結びついている場合には、その影響を防止または軽減するように努めます。

人権デュー・ディリジェンス

私たちは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」において記述される人権尊重の責任を果たすため、当社の「人権・労働に関する理念と指針」「資材購買の基本方針」と併せ、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築します。

解決

私たちは、私たちが人権に対する負の影響を引き起こしたり、助長したり結びついていることが明らかになった場合、対話や手続き等を通じてその解決に取り組めます。

当該国の法規制と国際的に認められた人権規範が異なる場合は、より高い基準に従うことといたします。指導原則に則った苦情処理のメカニズムとして、相談・通報等ができる「ホットライン」を全ての役員および従業員を対象に運用しています。

周知・教育

本方針の理解と効果的な実施のため、全ての役員および従業員に対して周知・教育を行います。

情報開示

私たちは、人権尊重の取り組みの進捗状況について、適時に開示・報告していきます。

[詳細情報はこちら](#)

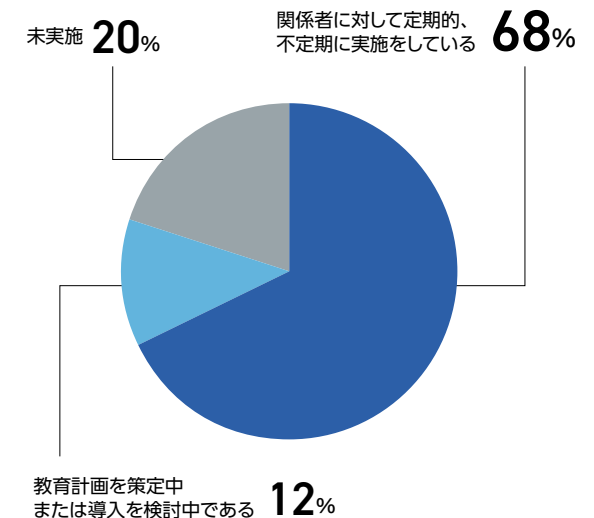
三菱製紙グループ人権方針



取引先アンケート結果

アンケート内容は、国際規範や三菱製紙グループの各方針などを元にし「ガバナンス」「人権」「労働安全衛生」「環境」「倫理」「情報セキュリティ」「サプライチェーン」「社会貢献」の内容についての質問で構成しています。

従業員に対する人権や差別・ハラスメント防止に関する教育の実施状況は？



人権デュー・ディリジェンス

人権状況の確認と推進を図るいわゆる人権デュー・ディリジェンスを定期的に実施しています。

2025年度は、自社事業が引き起こす人権への負の影響の特定評価を行い、原材料発注先に対して、サプライチェーンの人権に係る事項のアンケートを行いました。回答をいただいた530社に関して、安全衛生への配慮、児童労働・強制労働の有無を確認したところ、人権侵害の存在が認められた取引先はありません。

持続的価値創造の基盤

サプライチェーン

持続可能な原材料調達

三菱製紙グループは紙の主原料である木材チップの調達を通じて、森林資源を有効かつ効率よく利用し、適正に管理された森林より産出された原料のみを購入することで、責任ある調達を実施しています。

[詳細情報はこちら](#)

資材購買の基本方針



FSC®森林認証制度

FSC®森林認証は、経済、環境、社会的な観点から責任ある森林管理を審査・認証するとともに、その森林で生産された木材および木材製品にラベリングすることを通じて世界の森林を健全にすることを目的としています。2001年に八戸工場で製紙工場として日本で初めてCoC(加工・流通)認証を取得し、FSC®森林認証紙の生産を始めました。その後、国内の工場で順次CoC認証を取得し、認証製品の品種拡大を行ってきました。また、国内社有林でのFM認証の取得も進め、岩手県岩泉町、青森県七戸町、福島県西郷村の社有林にて森林認証を取得しています(FSC®C005216)(FSC®C021528)。

また、2017年10月にSDGsとFSC®の支持拡大を呼びかける「SDGsとFSC®認証に関するバンクーバー宣言」がFSC®総会で発表され、当社はその趣旨に賛同し、国内外企業57社とともに署名しています。



認証製品用のラベル(見本)

合法性および適正管理の確認方法

木材チップおよび木材パルプは、下記のいずれかの方法で合法かつ適正に管理された森林からの木材に由来することを確認しています。

- ① 森林認証制度およびCoC認証制度を活用した証明方法
- ② 個別企業などの独自の取り組みによる証明方法

上記①に関してFSC®管理木材は、林産物が許容できない供給源に由来するリスクを回避・低減します。

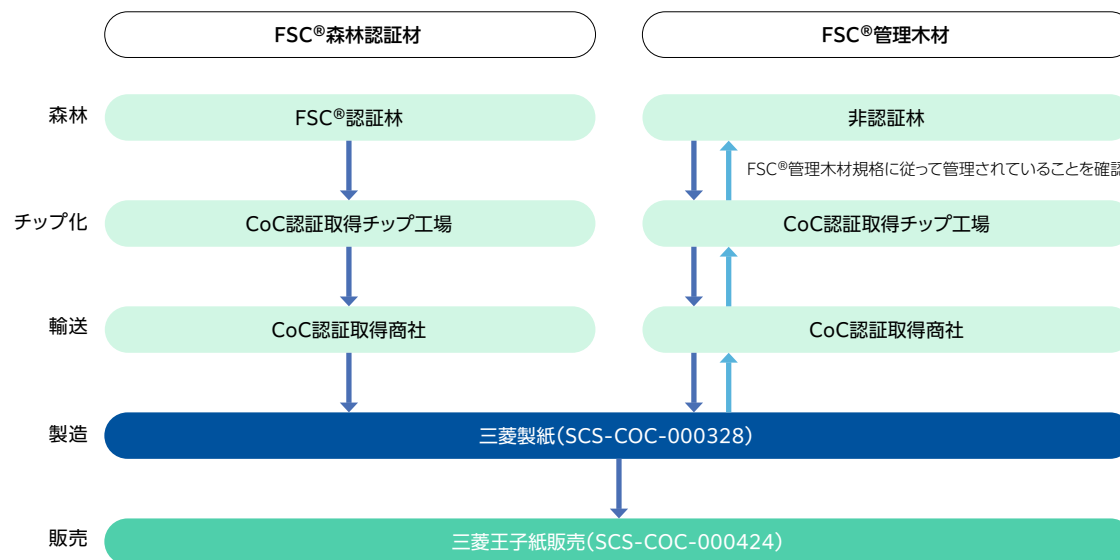
FSC®管理木材要求事項は、

- ▶ 違法に伐採された木材
- ▶ 伝統的権利・人権を侵害して伐採された木材
- ▶ 高い保護価値が脅かされている森林からの木材
- ▶ 遺伝子組み換え樹木が植えられた森林から伐採された木材
- ▶ 人工林や他の土地利用に転換された天然林から選出された木材

を禁止しており、これらを守るよう設計されています。

[詳細情報はこちら](#)

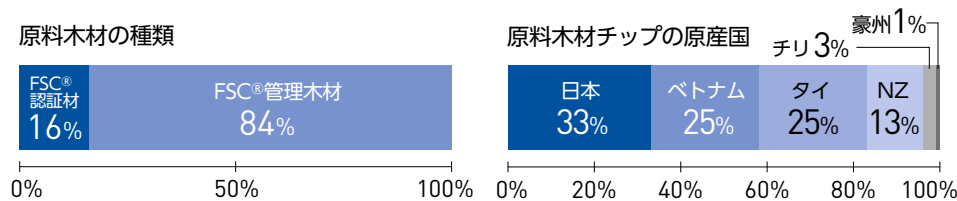
FSC®管理木材



持続的価値創造の基盤

2025年度の原料木材調達状況

2025年度に調達した木材チップおよび木材パルプは、すべて合法かつ適正に管理された森林からの木材に由来することが確認できています。



国産木材集荷基盤強化の取り組み

当社は、安定的かつ持続可能な木材調達の実現に向け、国産木材集荷基盤の強化に取り組んでいます。地域の原木供給事業者、製材事業者、流通事業者との連携を深め、各地域の需給動向に応じた集荷・供給機能の向上を進めています。特に2025年度はチップ・原木協力を発足させ、仕入先さまとのコミュニケーション向上、安定調達に向けた基盤強化を進めました。こうした取り組みを通じて、国産木材の安定調達と利用拡大を図るとともに、サプライチェーン全体の強靱化と地域林業の活性化にもつなげていきます。

バリューチェーンにおける社会的責任の推進

「原材料の調達など関係する全ての取引先は、競争力のある製品を提供するためのパートナー」という認識のもと、相互に繁栄を図る取引関係の確立をめざしています。さらに、社会に対して責任ある倫理行動を自ら実践するとともに、取引先が同様の事業姿勢で公正な取引が行われるよう、原材料調達の基本的な考え方を「資材購買の基本方針」と「森林資源の保護・育成と木材調達および製品の考え方」に定め、取引先に対する定期的なアンケート調査などを通じて社会的責任の推進に努めています。

[詳細情報はこちら](#)

原材料調達



労働環境リスク

三菱製紙グループは、持続可能な社会の実現に向けた責任ある企業行動として、サプライチェーン全体における安全かつ健康的な労働環境の確保に取り組んでいます。

当社が掲げる「資材購買の基本方針」では、調達先の選定にあたり、労働者の安全衛生への配慮、児童労働・強制労働の禁止など、国際的な人権・労働基準を踏まえた評価項目を設定しております。仕入先さまと対話を重ね、必要に応じて現地調査や情報収集を行うことで、サプライチェーン全体の労働環境リスクの把握と低減に努めています。

これらの取り組みを通じて、透明性の高い調達活動を推進するとともに、持続可能な成長を支える健全なサプライチェーンの構築に貢献してまいります。

公正で責任あるサプライチェーン管理

三菱製紙グループは、サプライチェーンを含むすべての事業活動において関係する人々の人権を尊重することが、持続可能な調達の基盤であると認識しています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持する「人権方針」に基づき、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しました。

また、木材調達においてはFSC®認証の活用を推進しており、「資材購買の基本方針」に則り、仕入先さまと協働しながら人権への負の影響の特定・予防・軽減に取り組んでいます。

取り組むべき課題	2025年度実績	2026年度目標
サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施	「資材購買の基本方針」およびFSC®リスク評価の運用に加え、2025年度は人権デュー・ディリジェンスの一環として、社内外の関係者の人権状況の確認を実施しました。	調査結果に基づき、各仕入先さまに対し、現地でのヒアリングなどを通じて、サプライチェーン全体における人権尊重の実効性を高めるとともに、責任ある調達体制の継続的な強化を図ります。
木材調達における人権配慮の継続と強化	FSC®のリスク評価プロセスにおいて、原産地における「伝統的権利および人権の侵害」のリスクが低いことを確認し、調達を継続しました。	主要な木材チップ供給先において、人権リスクに関する情報の収集を強化し、仕入先さまとの対話を通じて地域コミュニティへの配慮を働きかけます。