

【KM バイオロジクス 事業説明会】 質疑応答概要

※説明会における主な質疑応答をご紹介します。

＜日 時＞	2018年12月10日（月）	15：30 ～ 17：00
＜出席者＞	KM バイオロジクス(株) 代表取締役会長	松尾 正彦
	KM バイオロジクス(株) 代表取締役社長	永里 敏秋

Q1：19年度以降の業績見込みはいかがですか。

A1：現在、20年度までの中期経営計画を策定中ですので、具体的な業績見込みは控えさせていただきます。但し、今は収益を追求する段階ではなく信頼を回復する段階であると認識しています。まずは地道に売上の回復に注力してまいります。

Q2：Meiji Seika ファルマ（MSP）とのシナジーはどのような内容が考えられますか。また、いつ頃から発現できると考えていますか。

A2：MSP とのシナジーの1つとして、9月から当社で製造したインフルエンザワクチンをMSPで販売し始めています。MSP は感染症と小児科領域を主としていますので、その営業力を活用して丁寧に説明をしていくことで信頼回復につながり、それに伴い KM バイオロジクスの業績も回復できるものと考えています。

Q3：株式会社となったことで収益性も追求することが求められると思いますが、どのように取り組んでいきますか。また、現時点で利益貢献の高い製品・事業は何ですか。

A3：コストに対する考え方にはまだ改善の余地があると考えています。具体的な取り組みは、現在策定中の中期経営計画の中で検討しています。なお、当社の事業の中では、売上高の70%を占めるヒト用ワクチンが売上・利益のけん引役となっています。

Q4：旧化血研では不整合問題がありましたが、企業風土を変えていくことは難しいことだと思います。どのように取り組んでいきますか。

A4：ご指摘の通り、企業風土や文化を変えることは簡単ではありません。しかし、地道に取り組んでいかなければならないと考えています。7月以降、KM バイオロジクス社長として従業員の皆さんとコミュニケーションをとる中で感じたことは、現場からは様々な声が上がっているということです。現場の声をしっかりと聞き、改善すべきことを改善していけば、「会社が従業員を大事にしている」と感じてくれるのではないかと思います。そうすれば「会社は変わった」という機運が高まるでしょうし、企業風土も変えていくことができると考えています。

同時に、組織改革も実施しています。10月にはまずレポートラインを整備し、きちんと社長に情報が上がる仕組みを整えました。来年1月にも工場ごとに組織を再編してまいります。過去の問題の背景には閉鎖的な組織体制もあったと分析していますので、定期的にローテーションを行い、透明性の高い、オープンな会社にしていきたいと考えています。

Q5：過去数年で多くの従業員が退職したと聞きましたが、人材不足の懸念はありませんか。

A5：現時点では大きな懸念はないと考えています。不整合問題を受けて会社に対して不信感を持った従業員が、残念ながら会社を離れたことは事実です。しかし、7月に新会社となり、その数は減速しています。現時点で事業のオペレーションはきちんとできていますし、同時にキャリア採用やパート従業員の登用なども進めています。また、生産や信頼性保証などのセクションには明治グループからの人材も配置しています。今後は、将来を見据えて工場の省力化や、研究開発に従事する人材の充実も同時に取り組んでいく考えです。

Q6：将来の成長に向けては研究開発が重要なポイントですが、KM バイオロジクスにはどのような競争優位性がありますか。

A6：九州にはバイオ系の分野に強い大学が多くあり、それらの大学出身者が当社に多く入社しています。それが現在の高い水準にある研究開発力に繋がっています。ワクチン市場の需給バランスを考えると現在は供給が足りない状況ですし、当社の主力であるインフルエンザワクチンについては今後、さらなる進化が求められます。それぞれのウイルスに対していかに抗体価を効率的に上げられるかが、競争優位性の1つになると考えています。

また、外部との連携も重要です。例えば当社では、かなり強固なバイオリスクに対する管理体制（バイオセーフティレベル3）を構築しています。このような体制を持つ企業は決して多くありませんので、外部の研究機関から要請が寄せられるなど面白い研究材料を呼び込めることも競争優位性の1つになります。

引き続き、競争力のある製品の開発に、MSP や外部との連携も図りながら取り組んでいく考えです。

以上