


**【投資家向け】**  
**中外製薬 社長懇談会**  
**要約資料**  
**(2019年9月6日作成)**

- ・ 本補足資料には、医薬品（開発品を含む）に関する情報が含まれていますが、それらは宣伝・広告や医学的なアドバイスを目的とするものではありません。
- ・ 2019年8月30日と9月3日に、計37名の機関投資家・証券アナリストを招き、社長懇談会を開催しました。本資料は、懇談会での説明内容を要約したものです。

すべての革新は患者さんのために



**中外製薬株式会社**

 **ロシュグループ**

### 【中期経営計画 IBI 21】

- 今年の業績は好調だが、2021 年までに IBI 21 の目標を達成するための最大のリスクは国内市場にあると考えている。具体的には、バイオシミラー、後発医薬品（ジェネリック医薬品）、薬価改定の3つのリスクを想定している
  - バイオシミラーの影響を受ける製品：リツキサン、ハーセプチン、アバスチン
  - 後発医薬品の影響を受ける製品：ゼローダ、エディロール（来年以降を想定）
  - 薬価改定：定期的な薬価改定に加え、バイオシミラーの上市に伴う新薬創出等加算の返還や、売上が伸長している製品の市場拡大再算定を想定している
- 国内市場は厳しいものの、海外のヘムライブラやアレセンサといったグロースドライバーの伸長の方が大きいと考えている。国内のバイオシミラーの影響が非常に読みにくいため、IBI 21 の計量見通しの見直しは現時点では考えていないが、引き続き、今後の動向を注視していく

### 【創薬モダリティ】

- 抗体医薬にはさらなるポテンシャルがあり、新たな抗体改変技術を適用することで画期的な新薬を創製できると考えている。ターゲットの探索は IFRcC とも協働して進めており、シンガポールに設立した CPR とともに、新しい抗体改変技術を適用した抗体医薬品の創製に取り組んでいる
- 重要な方針として、新しい抗体改変技術の開発にも社内で徹底して取り組んでいる。これまでに公表している技術以外にも複数の新しい抗体改変技術を確立しており、ある程度技術の PoC が確認できた段階で案内したい
- JAPIC で公開されている通り、ヘムライブラの次世代品を開発中。詳細は次の第 3 四半期決算発表での開示を予定している
- 中分子は、高分子でも低分子でも薬にできないタフターゲットを狙う方針に変更はない。開発は順調に進捗しており、IBI 21 期間中の臨床入りを目指している

### 【データサイエンス】

- ロシュグループにいてことで、当社の得られるものは多い。Flatiron 社の臨床情報（Real World Data : RWD）とファウンデーション・メディシン社（FMI）の遺伝子データを組み合わせ、承認申請に対応できる質の高いデータを担保することで、将来的にはピボタルな臨床試験のコントロール群をなくすことも可能になってくる。また、どの

ような遺伝子変異があると、どのようながんが発症するかという情報は、医薬品の開発にも役立つと考えている

- FDA では既に、RWD でコントロール群なしで承認されている薬剤もある。患者さんにとっては効果のないプラセボを投与されるリスクがなくなり、当局も良い薬を迅速に承認できるメリットがある。製薬企業にとっても臨床試験の例数が少なくなることで開発期間の短縮と費用の低減が期待でき、良い薬を患者さんに早く届けられる。本当に全てのステークホルダーにとって WIN-WIN の話だと思う。こうしたところに当社としても貢献していきたい
- Flatiron 社が有する質の高い臨床経過のデータと、FMI が展開する次世代シーケンサーによる遺伝子データを組み合わせることにより、医薬品の開発が進み、新たなターゲットが見つかる可能性もある。これらのデータは、これから先の創薬を考えると情報の宝庫である。アメリカで開発するのであれば既にそういう仕組みがあるが、日本をどうするかがこれからの課題になってくるのではないかと

#### 【構造改革】

- 当社の戦略の根幹は、患者さんへの革新的な医薬品とサービスの提供である。長期収載品や物流機能など、コア戦略以外のものは構造改革を進め、資源を新薬の創出に投入していく。これから日本の製薬企業はますます環境が厳しくなるため、業績の良い時期に早期退職優遇措置等も含めて抜本的な構造改革を推進し、将来に備えておきたい
- デジタルがすべての製薬企業を大きく変えていくのは間違いない。当社も 10 月 1 日付で、全社のデジタルおよび IT 戦略を一元的にリードする統轄部門を新設する。既に IT 統括部門長として当社初となる女性の執行役員を外部からリクルートしており、精鋭を集めてデジタル戦略を推進していく。なお、IBI 21 期間中に少なくとも計 2 人は女性の執行役員を登用したいと考えている
- 来年 4 月から、イノベーションの推進を目的として新しい人事制度を導入する予定。一言でいうと Pay for Position で、ポジションに対応した報酬を与える。ポジションをしっかりと定義して、それに合う（適材適所ではなく）適所適材の企業文化に変えていきたいと考えている

以上