

2023年7月24日
三菱ケミカルグループ株式会社

第18回定時株主総会 株主総会当日の質疑応答の概要及び事前質問へのご回答

1. 株主総会当日の質疑応答の概要（当日ご回答した事前質問とその回答を含みます）

質問1：「PBR すなわち『株価純資産倍率』の向上に向けた当社の対応状況」について

回答1：

昨年度の当社のROEは6.4%、現時点の株価ではPBRが0.75倍程度と東京証券取引所の要請と照らし合わせて改善が求められる状況にあります。

当社は、成長、収益性、債務削減、明確性の4つの観点で市場評価の改善に向けて取り組んでまいります。

産業ガスに加え、スペシャリティマテリアルズ、MMA、ヘルスケアの3事業を成長軌道に乗せることが第一の課題です。次に、製品の高付加価値化を進めるとともに、コスト削減を継続し、収益性を向上させてまいります。現在、価格転嫁を進める中でバリューベースの価格設定ができつつあることから、製品の高付加価値化への自信も高めています。

また、当社グループの負債が大きく、株主価値を減少させているという課題解決にも取り組んでいます。厳格に資源配分を行い、負債の削減を進めてまいります。最後に、事業ポートフォリオを明確にし、コングロマリットディスカウントを解消することをめざします。石化・炭素事業の分離・撤退に加え、重点的に資源配分するマーケットも定めましたが、さらにポートフォリオの選択と集中を進めるべく検討を行い、今年度中にはより焦点を絞った方針を共有したいと考えています。

質問2：「Muse細胞を用いた再生医療等製品の開発を中止した理由」について

回答2：

当社はMuse細胞を用いた再生医療等製品CL2020の脳梗塞を対象とした臨床試験を2018年から進めていましたが、本年2月、事業化までのタイムラインや今後の投資規模、当社のヘルスケア事業の戦略を総合的に考慮し、開発を中止する決定をしました。Muse細胞にかかるライセンスは契約に従いライセンサーへ返

還する予定です。

治験に協力くださった方々の期待にお応えできなかったことを残念に感じております。

我々は、自社の研究開発に再度焦点をあて、これまでも多くの製品を販売してきた、当社が得意とする領域で開発を進め、パイプラインの拡充を図り、ヘルスケア事業を立て直してまいります。具体的には、①中枢神経、②免疫炎症、③糖尿病・腎に加えて、希少がん領域の治療剤に焦点を絞ります。

質問3：「カーボンニュートラル実現に向けた進捗及びプラスチック循環への取り組み状況」について

回答3：

カーボンニュートラル実現に向けては、製造プロセスでの温室効果ガスの排出削減が最大の課題ですが、並行して、温室効果ガスの削減に貢献する事業を成長させることにも注力しています。

まず、前者については、2030年までに1,000億円の設備投資を見込んでいますが、石炭からLNGや再生可能エネルギーへのボイラー燃料転換等を進めており、現時点で計画を上回る削減を達成しています。

次に、温室効果ガス削減に貢献する事業については、米国でのグリーン水素供給等、水素事業の展開強化、電気自動車の蓄電池に用いられる電解液や負極材、車体の軽量化を可能とする炭素繊維、高効率半導体材料であるガリウムナイトライドを成長させていきます。

最後に、プラスチック循環については、植物由来のバイオエンブラ「DURABIO™」や生分解性プラスチックである「BioPBS™」の拡販に加え、プラスチックのリサイクルにも取り組んでいます。廃プラスチックを石化原料として再利用するプラント(*)の運転を2023年度中に開始予定であり、アクリル樹脂のケミカルリサイクル技術の開発やリサイクルシステムの社会実装に向けた検討も行っております。

*国内最大規模となる年間2万トンの処理能力を備えた設備を ENEOS(株)と当社の主要事業子会社である三菱ケミカル(株)が共同で運営

質問4：「今期の想定為替レート」について

回答4：

今期の為替想定レートは、1ドル130円、1ユーロ140円です。

*為替の感度としては、対ドルレートが10円円安になればコア営業利益が130億円増加し、対ユーロレートが10円円安になればコア営業利益が50億円増加します。

質問5：「チャイナリスクを踏まえた東アジアでの事業方針」について

回答5：

駐在員の保護や資産保全等に関するコンティンジェンシープランを策定する等、リスクへの備えを進めています。一方、当社グループの中国での売上収益は約3,000億円であり、中国は重要な市場でもあります。リスクを考慮したうえでも商機があると判断した場合、既に決定した負極材の生産能力増強と同様に、成長投資も行ってまいります。

質問6：「製品開発・生産技術の強化」について

回答6：

製品開発を強化し、新商品化比率を高めることは当社の課題です。事業の優先順位に沿って研究開発における資源を再配分するとともに、製品化に近い開発段階は事業がリードする体制に変更し、市場志向を組織に根付かせ、より多くの新商品の創出をめざします。

また、メーカーとしての根本である製造現場の生産性向上にも継続的に取り組んでいます。グローバルに統一した指標を策定し、常に改善をめざす文化を醸成します。

質問7：「石化事業の再構築」について

回答7：

日本のインフラを担う基礎石化産業を再編し、活気にあふれ、堅実で持続可能なものにすることが私たちのめざす姿です。現時点でお伝えできることは限られていますが、収益性と持続可能性を満たす最適解を見出すべく、同じ思いを持つ事業者と協議を継続しており、年内に何らかの結果をお伝えできる可能性が高いと考えています。

質問8：「コロナワクチンの開発中止の理由」について

回答8：

当社は、子会社であるメディカゴ社において新型コロナウイルス感染症に関するワクチン開発を進め、2022年2月にカナダでの承認を取得したものの、大量の製品を安定生産するプロセスを確立できず、当該ワクチンの商業化を断念し、メディカゴ社を清算することを決めました。

我々は、自社の研究開発に再度焦点をあて、これまでも多くの製品を販売してきた、当社が得意とする領域で開発を進め、パイプラインの拡充を図ってまいります。具体的には、①中枢神経、②免疫炎症、③糖尿病・腎に加えて、希少がん領域の治療剤に焦点を絞って取り組んでいます。

質問9：「価格転嫁の状況」について

回答9：

昨年度は価格転嫁を推し進め、大半のコスト増加分を相殺できましたが、インフレの影響による賃金等のコスト増にまでは対応できませんでした。

今年度は、スペシャリティマテリアルズ事業だけでなく、需要減退が見込まれる石化事業においても価格転嫁を進めていきます。既に当社グループでは賃上げを実施していますが、日本政府がめざすとおり、価格改定による収益向上を従業員の給与改善に反映させ、経済全体が成長するサイクルへ繋がることを期待します。

質問 10：「役員の定年制」について

回答 10：

取締役、執行役には定年制は設けておりません。役員の指名・選任については、指名・選任方針に基づき、委員会で議論のうえ、決定しています。

2. 事前質問へのご回答（主要なご質問に限ります）

質問 1：「自社株式取得の方針」について

回答 1：

株主還元としては、企業価値の向上を通して株主価値の向上を図ることが基本だと考えており、まずは中期経営方針「Forging the future 未来を拓く」に基づき、前期比での配当増加及び 2026 年 3 月期の配当性向 35%を目標に配当を充実させてまいります。

2023 年度から 2025 年度までの 3 年間の資金使途において、M&A 等を含む戦略的資本枠として 2,500 億円を想定しており、自己株式取得についてもこの中で政策の一つとして検討しますが、まずは財務基盤の安定・強化を進めたいと考えています。

質問 2：「上場子会社である日本酸素ホールディングス(株)に関する方針」について

回答 2：

産業ガス事業は現下の厳しい事業環境のもとでも安定した収益を稼いでいるものの、世界の産業ガス大手の収益性とは依然差があります。引き続き、現状の体制で事業の成長とさらなる収益の改善を図り、グローバルな産業ガス大手と同等の収益性を達成することで、企業価値をさらに向上させてまいります。

質問3：「人的資本経営」について

回答3：

当社は、人材を価値創造の源泉と捉え、従業員がポテンシャルを最大限に発揮することが企業価値向上につながるものと考えています。意欲のある人材がより活躍できる環境を整え、様々な考えや特性を持つ従業員が多様な思考を活かし、果敢な挑戦と多様な共創を通して課題解決が図られる組織風土を醸成すべく、すべての従業員が共有するグループ理念（Purpose, Slogan, Our Way）に沿った人材戦略を立てています。次世代リーダーの育成や企業文化の変革、ダイバーシティの推進、グローバルに共通の人事システム構築等の施策を進めてまいります。

質問4：「製品の品質チェック」について

回答4：

当社グループでは、ISO9001 や GMP に代表される品質マネジメントシステムを構築し、システムに基づく PDCA を継続して回すことで、品質保証体制の強化に取り組んでおり、定期的に社外による監査も実施しております。

また、品質検査・品質保証を担当する組織を製造から分離することによる独立性の担保、検査値管理システム導入や検査自動化・検査デジタル化等の DX 推進による不正発生機会の撲滅にも努めております。

加えて、従業員の一人ひとりがシステムやルールをきちんと守ること、つまり、コンプライアンスを遵守する文化が根付いていることで適正な品質が保たれると認識しております。

当社では、多くの従業員が議論に参加し、行動規範である Our Way を定めましたが、その最初の項目は誠実さであり、「正しさを貫き、誇れる仕事をする」ことをグループ全体でめざしています。その一環として、役員から繰り返しコンプライアンスの重要性を訴え、また、全従業員を対象としたコンプライアンス教育も定期的実施しています。

質問 5 : 「女性役員・従業員比率と方針」について

回答 5 :

執行役・執行役員は 15 名中 2 名が女性であり、女性の従業員比率の比率は 17%、管理職比率は 5.6% (*) となっています。

ダイバーシティ推進の観点で女性に限らず多様な人材が活躍できる文化の醸成を図っており、従業員の採用において女性の割合を増加させるとともに、環境や制度の整備を進めてまいります。

* 主要な事業会社である三菱ケミカル(株)、田辺三菱製薬(株)、大陽日酸(株)及び(株)生命科学インスティテュートの合算。従業員 300 名超の連結子会社の合算では 4.5%

質問 6 : 「障がい者雇用比率と方針」について

回答 6 :

障がい者の雇用義務がある主たる会社である三菱ケミカル(株)、田辺三菱製薬(株)及び大陽日酸(株)の雇用比率は、それぞれ 2.49%、2.69%、2.53% であり、国から示されている 2022 年度法定雇用率 2.3% (2023 年度も同様の数値) は達成しております。

ただ、グループ会社の中には雇用が進んでいない会社もあり、また、法定雇用率は 2024 年には 2.5%、2026 年には 2.7% に引き上げられる予定であり、課題として認識しています。今後も引き続き職域の拡大と採用、定着に向けた各種施策を進めてまいります。

以 上