



統合報告書 2023

2022.5 ▶ 2023.4



AIN HOLDINGS

グループ・スローガン

美しい意志をもとう。

Just like Audrey Hepburn.

グループ・ステートメント

まず、社員が幸せを感じられる会社でありたい。
自ら挑戦でき、新しい形を創れる仕事場でありたい。
すべては、お客さまの元気と笑顔のために。
私たちは、“進化を続ける「いちばん」のグループ”を目指します。

私たちが向き合うすべての人の想いに、寄り添っていくこと。
それを誇りとし、喜びとできる会社こそが、アイングループの目指す姿です。
女優として世界を魅了し、母として、また自立した女性として生き、
後半生をユニセフ（国際連合児童基金）親善大使の活動に捧げたオードリー・ヘプバーンのように。
社員一人ひとりが美しい意志を持ち、愛と希望で人を支えられる存在でありたいと願っています。

まず、社員を大切にすること。働きがいのある会社であること。
この要件が満たされてこそ、はじめてお客さまのために全力を尽くせる。
「社員第一主義」とは、究極の「お客さま第一主義」である、というのが経営の信念です。
お客さまと社員、そしてあらゆるステークホルダーにとって、名実ともに「いちばん」のグループを目指し、
かつそうあり続けるという、強い意志を表明するメッセージです。



「この街にアインがあって良かった」と感じていただける企業に

社会は大きく変化し、人々のニーズや価値観は多様化しています。
私たちの事業環境においても、患者さま、お客さまの「健康でありたい」「美しくありたい」という想いの叶え方はさまざまに広がっています。
アイングループは、人々の健康や美に貢献する事業を通じ、グループ・ステートメントでもある「お客さまの元気と笑顔」を実現し続けるため、これからも、お客さまをはじめ多様なステークホルダーの皆さまのことを考え、自ら変化し行動することで、「この街にアインがあって良かった」と感じていただける企業を目指します。



私たちアイングループは、一人ひとりの想いに寄り添うことで人々が健康で、美しく、幸せな日々を過ごせる社会を目指し、地域のインフラとなるべく、ファーマシー事業とリテール事業を柱として展開しています。

ファーマシー事業

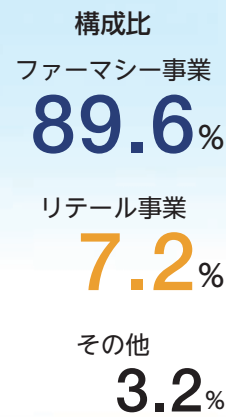
地域に寄り添う
それは、一人ひとりの人生に寄り添うこと

「アイン薬局」を中心に北海道から沖縄まで全国に薬局を展開し、地域の医療機関や関連施設との連携を強化することで、地域の皆さまの健康サポートに積極的にかかわっています。

リテール事業

キレイになりたい人の
いちばん近くに

コスメ&ドラッグストア「アインズ&トルペ」を首都圏をはじめとした都市部中心に展開。
美しくすこやかな毎日を楽しむための、さまざまな提案を行っています。



ファーマシー事業 (2023年4月期/2023年4月末時点)



薬局数

1,209 店舗

患者さまにとって利便性の高い立地に開局し、医療機関との連携にも力を入れています。



在宅医療対応薬局数

1,152 店舗

地域医療へのさらなる貢献のため、在宅医療に積極的に参画しています。患者さまの自宅や施設を訪問し、薬物治療をサポートします。



健康サポート薬局数

171 店舗

地域の皆さまの健康に貢献することを目指して、健康相談イベントの開催や、地域イベントへの参加を積極的に行っています。



薬剤師数

6,331 人

積極的な薬剤師採用に加え、さまざまなキャリアに合わせた研修プログラムを実施し、高度な専門知識やコミュニケーション能力を持った人材を育成しています。



かかりつけ薬剤師数

2,084 人

多くの患者さまを支えることができるよう、かかりつけ薬剤師・薬局としての機能強化に取り組んでいます。



処方箋応需枚数

2,505 万枚

全国の医療機関の処方箋を応需しており、患者さまが安心して薬物治療を継続することができるよう努めています。

リテール事業 (2023年4月期/2023年4月末時点)



コスメ&ドラッグストア数

78 店舗

気軽に立ち寄っていただけるよう首都圏や住宅地に近いターミナル駅など、利便性の高い場所への出店を進めています。



コスメ関連商品売上構成比

88.2%

一般的なドラッグストアと異なり、スキンケアやメイクなど、コスメ関連商品を中心に、美と健康に関するアイテムを提供しています。



公式アプリ会員数

129 万人

トレンドをおさえた満足度の高い商品情報に加え、ポイントやクーポンなど便利でお得な機能を提供しています。

情報開示体系

	財務情報	非財務情報
報告書	統合報告書2023 中長期的な企業価値向上に向けたビジョン・成長戦略・活動等を解説	
	有価証券報告書	コーポレート・ガバナンスに関する報告書
	DATA FILE	ESGデータブック
WEB	IR情報 https://www.ainj.co.jp/corporate/ir/ 	サステナビリティ https://www.ainj.co.jp/corporate/sustainability/ 
対話	株主総会	ステークホルダー エンゲージメント
	決算説明会	
	国内外機関投資家個別ミーティング	

編集方針

アイングループは、持続的な成長と、社会・環境・経済価値の創出に向け、さまざまな取り組みを推進しています。株主・投資家ははじめとしたステークホルダーの皆さまに、当社グループの具体的な取り組みや考えを深く理解していただき、皆さまとのコミュニケーションの強化につなげていくことを目的とし、2010年4月期から、英語版アニュアルレポートを発行してきました。さらに2022年からは、マテリアリティや人材戦略、DX戦略など、中長期的な価値向上に向けた取り組みの情報などを拡充し、統合報告書として発行しています。

編集にあたっては、国際統合報告評議会（IIRC）^{*}が公表した「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省が策定した「価値協創ガイダンス2.0」を参考にしています。なお、当社グループでは、ステークホルダーの皆さまに向けた積極的な情報発信に努めており、当社ウェブサイト（https://www.ainj.co.jp/corporate/）においても、ニュースリリースなどの最新情報を随時更新し公開しています。

^{*}2021年6月、IIRCはSASB（サステナビリティ会計基準審議会）と合併してVRF（Value Reporting Foundation）を設立。VRFは2022年6月に、CDSB（国際気候変動開示基準委員会）とともに、ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）に統合

対象期間 2023年4月期（2022年5月1日～ 2023年4月30日）。なお、発行時点での最新の情報も記載しています。

対象範囲 株式会社アインホールディングス、子会社30社および関連会社3社

見通しに関する注意事項

この統合報告書には、当社グループの将来についての計画や戦略、業績に関する予想および見通しの記述が含まれています。これらの記述は過去の事実ではなく、当社グループが現時点で把握可能な情報から判断した仮定および所信に基づく見込みです。

また、経済動向、ヘルスケア業界などにおける競争の激化、法規制や税制、諸制度などにかかわるリスクや不確実性を際限なく含んでいます。そのため、実際の業績は当社グループの見込みとは異なる可能性があります。

統合報告書 2023

イントロダクション

- 01 アイングループの想い
- 02 アイングループのビジョン
- 03 街とアイングループ
- 05 情報開示体系／編集方針／見通しに関する注意事項
- 06 Contents

トップメッセージ

- 07 トップメッセージ

アイングループの価値創造

- 11 価値創造の歩み
- 13 価値創造ストーリー
- 15 マテリアリティ
- 17 特集 有識者ダイアログ

価値創造戦略

- 23 事業を通じた共有価値の創出（CSV）
- 31 価値を支える経営資本の強化

サステナビリティ

- 39 マテリアリティへの取り組み（KPIの進捗）
- 41 環境分野の課題への取り組み
- 44 社会分野の課題への取り組み
- 45 コーポレート・ガバナンス
- 49 リスクマネジメント
- 50 内部統制／コンプライアンス
- 51 社外取締役メッセージ
- 53 役員一覧

インフォメーション

- 55 日本の薬局市場の特徴
- 57 財政状態及び経営成績等の分析（MDA）
- 59 11年財務・非財務サマリー／ESGデータ
- 61 投資家情報
- 62 外部評価一覧

アイン薬局を地域のインフラに リーディングカンパニーとして業界を牽引していく



代表取締役社長

大谷 喜一

「薬局のスタンダード」を 目指した時代

当社グループは「この街にアインがあって良かった」と感じていただける企業になることをビジョンとし、地域のインフラとして機能することを目指しています。

当社グループが現在のファーマシー事業のはじまりである、薬局の1号店を開局したのは1993年のことです。1990年代、政府の方針により医薬分業が急激に加速し、急増する院外処方箋の受け皿として多くの薬局

が開局されていきました。そのような中で、当社グループは「薬局のスタンダード」と言える姿を構築するべく事業展開を行いました。「薬は病院で受け取るもの」という既成概念により薬局という存在の認知度が一般的ではなかった社会において、アイン薬局が薬局のモデルになろうと考えたのです。そのためには十分な事業規模を持つことが最優先の課題と考え、積極的な事業展開を行っていきました。

しかし、この30年間で薬局を取り巻く環境は大きく変化し、それとともに、当社グループが目指すべき姿も変わってきました。

二つの転換点から、地域のインフラへ

1997年、当社グループのメインバンクが破綻したことは会社の歴史において大きな転換点となりました。事業規模の拡大を優先し、売上と利益の数値にとらわれていた経営姿勢は、メインバンクの破綻においてその脆弱性が露見し、大きな危機を迎えました。

さまざまな苦悩を味わった当時の経験から、事業の拡大だけではなく、資金調達や財務の健全性を重要視することを学びました。そしてその学びにより、強固な事業基盤と財務基盤を実現することができ、いま、その成果はさらなる成長投資へとつながっています。

また、健全な財務体質は現在の当社グループの圧倒的な強みとなり、取引先との信頼関係の構築や人材確保の面でも大いに効果を発揮し、さらなる好循環を生み出しています。

もうひとつの転換点となったできごとは、2011年の東日本大震災でした。この未曾有の大震災は全国の医療提供施設に大きな混乱を招きましたが、当社グループの薬局も例外ではありませんでした。被災地では、医療活動そのものが継続の危機に陥りました。当社グループの社員はその危機において医療の提供に貢献できるよう、本部・全国の拠点・被災現場が即時連携し、患者さまの声を聞き、薬の供給に尽力し続けました。

この経験は、患者さまの医療情報をデータベースでバックアップすることや、薬局の情報管理機能の重要性を強く認識させ、当社グループのDX（デジタルトランスフォーメーション）を加速することにつながりました。また、医療の提供という役割の重要性を改めて認識したことで、薬局を社会的基盤ととらえ、ファーマシー事業のビジョンを「薬局のスタンダード」から「地域のインフラ」へと見直す契機となりました。

成長戦略としてのDX推進と FM制度の導入

今後の成長に向けた戦略として「DX推進」と「FM（フィールドマネジャー）制度の導入」を掲げました。このふたつの取り組みは、事業価値の最大化と経営リスクの回避に大きな成果をもたらすことができると考えます。

先に述べた東日本大震災の経験から、いついかなる時でも稼働し続ける運営システムを構築するためには、DX推進が必須であることを学びました。社内のネットワーク強化や調剤基幹システムの刷新といった経営基盤の強化だけでなく、規制緩和に対応したオンライン服薬指導や電子処方箋、公式アプリ いつでもアイン薬局等を導入することで、政府の政策方針に沿った、求められる薬局の姿を実現していきます。また、患者さまへの付加価値提供のために、データの一元管理、電子お薬手帳アプリ、物流強化のルート便導入等も推進しており、さらに今後は会計システムの刷新も予定しています。

このように、当社グループのDX推進はまだ黎明期ともいえる時期であり、今後ますます拡大していきます。

FM制度は、日本の小売りの雄であり当社も資本業務提携を結んでいる、セブン&アイ・ホールディングスのセブン-イレブン・ジャパンが採用しているOFC（オペレーション・フィールド・カウンセラー）制度を参考にしています。OFCの存在が同社の収益向上に大きく貢献していることはよく知られていますが、この制度の枠組みが当社グループにおいても有効に機能するであろうということは以前より確信していました。しかし、実際は事業規模や人材不足等の事情により、実現は困

難でした。これまでは、6～7店舗の薬局からなるブロックを、薬局長を兼任するブロック長1人で管理する「ブロック制」を採用していました。ブロック長は自店舗運営に加えてブロック内店舗にも目を向けなくてはならず、その運営管理において徹底力に欠けるという課題がありました。今回新たに導入したFM制度では、FMはマネジメントの専従者として、各薬局長と連携しながらフィールド内店舗の運営管理を行い、小組織の経営を担うようになりました。OFC制度を参考にしながらも、当社グループのシステムや人材に沿った形で導入したのが、このFM制度です。

当初はFMの経験不足や薬局との連携に多少の混乱もありましたが、導入から1年が経過したところから本来目指していた機能を発揮できるようになり、いま、その成果ともいえる実績につながりつつあります。さらに選抜されたFMがマネジメントを実践的に学ぶことは、今後の経営に携わる人材の教育にもつながっています。

これらふたつの戦略に加え、事業拡大という成長戦略をこれまで以上に推進していきます。2022年には、中国地方を中心に薬局を展開する株式会社ファーマシホールディングス（広島県）の全株式を取得したことにより、当社のM&A実績の中でも最大規模となる、101店舗の薬局をグループに迎えました。今後もオーガニック(自力) 出店とM&Aによる事業規模拡大を継続し、スケールメリットを発揮していきます。

「アインズ&トルペ」の拡大

当社グループのもうひとつの事業の柱であるリテール事業のトータルビューティショップ「アインズ&トルペ」は、商品構成や売り場づくり等を他店と異なる唯一無二のスタイルにすることで、多様なニーズや新しいマーケットに積極的に事業拡大をしています。

リテール事業はファーマシー事業よりも歴史が古く、街の薬局がドラッグストアチェーンへと姿を変え、中で、「ここだけの出会いとここだけの体験を生み出すトータルビューティショップ」として一線を画した展開を続けてきました。時代の移り変わりとともに

「美しさ」はますます多様化しており、アインズ&トルペも絶えず進化を続けています。同じ商品構成や同じ売り場の店舗はひとつとしてなく、商圈特性や出店立地に沿った売り場づくりをスタッフが自ら考え、お客さまのニーズに応える以上に新しい出会いを提供できるよう、毎日実践を繰り返しています。

近年はそのオリジナリティの高い店舗づくりが評価され、多方面からテナント出店のお声掛けをいただけるようになっています。ひとつの実績がまた次の出店につながり、さらなる好立地への出店と、好循環を実現しています。

また、2022年3月には、グローバル展開への足掛かりとして、アジア出店を目的とした合併会社を丸紅株式会社と共同で設立しました。それと同時に、当社店舗のメインターゲットであるミレニアル世代・Z世代の人口比率が高く、近年の経済成長から若年層の化粧品に対するニーズが急拡大しているマレーシアへ、初の海外出店を行いました。

当社グループだからこその店舗づくりという強みをさらにブラッシュアップし好条件での出店を積極的に進めることで、事業として利益を生み出す体制をより堅固にしながら、さらなる規模拡大を目指します。

人材への投資

当社グループのさまざまな成長戦略を支える大きな要素に、優秀な人材の確保が挙げられます。

DX推進には、高い専門性のみならず、当社グループの目指すべき姿を深く理解した人材が不可欠であり、この数年をかけて専門部署の人員拡充を図ってきました。今年は新たに40人の採用や、派遣社員等の適宜充当を行いながら、現在では100人ほどのチームが社内に構成されています。また、FM制度においても、役職の新設となることで経験を積んだ薬剤師のFM100人分の人件費が新たに発生しました。これらの人材への投資に耐えうる資本と人材が確保できるようになったからこそ、FM制度は実現することができたのです。

戦略的な投資のベースには、それを担う人材が必要です。こうした人材の確保が可能になったのは、当社グループが業界のリーディングカンパニーとして認識さ

れるようになったからだと自負しています。企業規模の拡大や実績により、認知度が向上し、財務力もより強固になり、それが信頼につながっています。

新卒採用においても、当社グループへの入社を希望する学生は年々増加しています。企業規模による単なる安定性のみならず、その拡がりの多様性から、さまざまな学びを期待する強い向上心を感じます。安定という基盤の上に立ちながらも、大きな学びへと挑戦する新しい意欲が、当社グループのさらなる成長を確実にしていきます。

一方で、M&Aを含む急速な規模拡大は、コーポレート・ガバナンスの複雑化という課題や、多様な働き方へのニーズの高まりへと波及しています。これらに対し、規模拡大の先をいく速度で発生リスクの想定と対応を進めています。また、多様な人材とそれぞれの背景に寄り添い、そのうえで最大限に能力を発揮できる場を提供できるよう、常に検討を行っています。その一環として、2022年より社員エンゲージメントサーベイを開始しました。一人ひとりの声を聞き、実際の課題を明確にしたうえで適切な施策を実行しています。さらに2023年には評価基準や多様な働き方を実現できるよう、人事制度を刷新しました。これからもより良い人材がより良く働くことができるよう改善を重ねます。

トップの想いを伝えること

私は会社経営において、トップの目指す姿や方向性に社員が共感していることは、とても大切なことだと考えます。あえて申し上げれば、会社の成長はトップの想いが伝播していくことで決まっていく、とも言えるでしょう。「アイン薬局を地域のインフラにする」という私自身の強い想いが、社員に伝播し、さらに共鳴することで、現場のモチベーションに転換していき、会社全体がビジョンの達成に向かって進んでいくのです。そのためには、私自身が強い想いを持ち続けることや社員との対話を欠かさないこと、またその姿を見てもらえるように常に有言実行でいることも肝に銘じています。

これからの世代の人材が同じ想いに共感していける

よう、全国各地でのトップカンファレンス（役員と社員が対話をする会合）の開催や、年次研修、集合同会議による同世代間での交流の場を設けています。継続企業の前提（ゴーイング・コンサーン）に立ち、これからの世代やその先へ、目に見えない財産を形とし、着実に継承していきます。

収益につながるサステナビリティ経営

当社グループの課題のひとつとして、サステナビリティ経営の深化があります。サステナビリティ経営を推進するために、2021年5月に各マテリアリティ「地域医療への貢献」「美しさとすこやかさの提供」「安全・安心と信頼」「環境保護・負荷低減」「健全な経営基盤」「地域社会・取引先との連携」における主な取り組み、KPI及び2025年度までの目標を定めています。また、2022年4月には、国際的に提示されているTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の最終報告書(TCFD提言)に賛同しています。同時に、TCFD提言に賛同する国内企業や金融機関等が一体となって取り組みを推進するために設立されたTCFDコンソーシアムにも参加しています。

しかし、これらはサステナビリティ経営の第一歩に過ぎないと認識しています。また、欧米においてはESG投資に対する本気度がこれまで以上に厳格に問われるようになっています。そのためにも、サステナビリティ経営という認識が、決して表面的なものとならないよう、具体的なアクションを継続し、収益につながるものにしていかなければなりません。

それが、当社グループの掲げる「すべては、お客さまの元気と笑顔のために」という価値創造ストーリーの実現になると考えています。

リーディングカンパニーとしての姿勢

2022年のオンライン服薬指導、2023年の電子処方箋管理サービスの運用と、制度が大きく変化していく

中で、当社グループはいち早くそれぞれの制度に沿った対応を進めています。一方で、こういった事業環境の変化が絶えない中で、リーディングカンパニーとして示す姿勢がさらに注目されています。

自然環境に対する取り組みも課題のひとつであり、2024年の物流問題は中でも喫緊のものです。薬局への配送回数削減は容易ではなく、緻密な在庫管理、店舗マネジメントが必要になります。また、グループ内のみならず、地域他薬局との連携を築き、より効率的な運用を行っていかなくてはなりません。当社グループはサプライチェーンや業界の先頭に立ち、これらの課題に取り組んでいます。

また、制度変更については薬価の引き下げ等、業界全体に広く厳しい影響を与えるものもあります。これまでの薬価改定は単純なマイナス要因として働き、事業規模の拡大等でカバーすることが一般的でした。しかし、これからはそういった変更や規制緩和から、求められる薬局のあり方を見出し、積極的に応えることで、患者さまや社会にとって必要とされ、成長していく企業へと進化していきます。

変化を成長のチャンスととらえる当社グループの姿勢は、このような大きく継続的な変化においても変わることはありません。いまこのときを成長のチャンスととらえ、これからも「この街にアインがあって良かった」と感じていただける出会いを提供していきます。

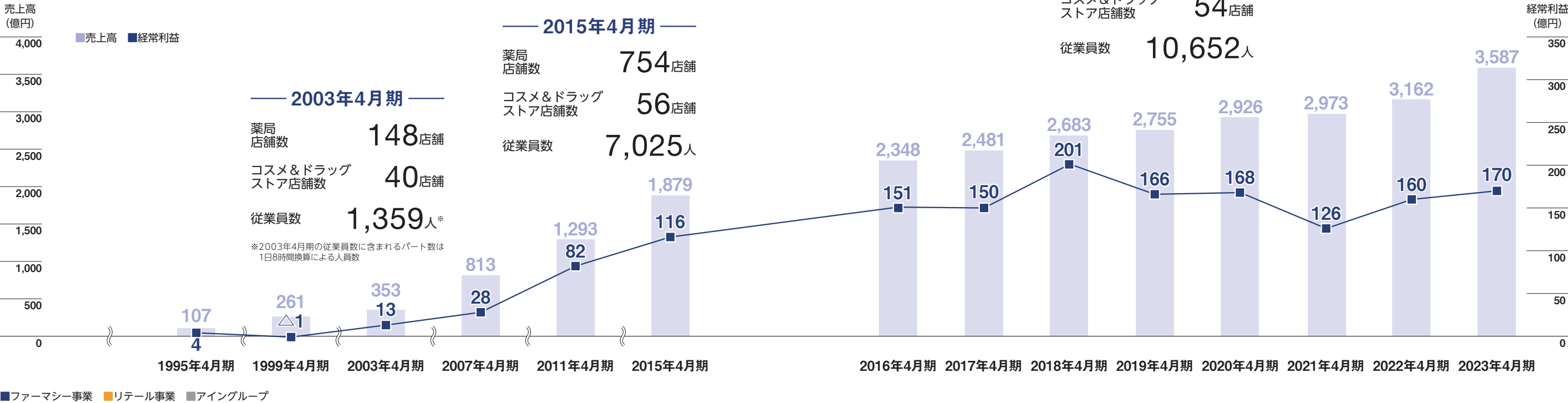
最後に

当社グループ元役員が逮捕・起訴されました件につきましては、お客さま、お取引先さま、株主の皆さま、スタッフやそのご家族の皆さま、さらには当社グループに関わるすべての皆さまに多大なご迷惑とご心配をおかけしましたことを、改めて心より深くお詫び申し上げます。本件につきましては、今後予定されている公判等において司法の判断をいただき、当社グループとして厳粛に受け止め対応してまいります。

これからもステークホルダーの皆さまから改めて必要とされる企業となるべく、取り組みを進めています。誠実な想いと真摯な姿勢を一層強く持ち、社業のさらなる邁進に努めることで一刻も早い信頼回復に努めてまいります。

価値創造の歩み

人々の健康や美しさを取り巻く環境や価値観が時代とともに変化を続ける中、アイングループは、薬剤師の専門性を高め、全国の利便性の高い立地へ薬局を展開することにより、事業の拡大を続けてきました。常に患者さま・お客さま一人ひとりの声に耳を傾けたサービスの提供に努め、今日においては、薬局総数は全国1,200店舗を超え、安定した成長を続けています。



1969年ー
ドラッグストア事業開始から14年で株式公開

1969年に受託臨床検査を担う会社として創業。1980年には現在の事業の前身となるドラッグストア事業を立ち上げ、その後14年で株式公開を果たしました。

1969年
■ 受託臨床検査事業を開始

1980年
■ ドラッグストア事業開始

1993年
■ 薬局1号店を開局

1994年
■ 株式公開 (JASDAQ市場)
■ 薬局名を「アイン薬局」に統一

1995年
■ 医薬事業部新設

1997年ー
ファーマシー事業の売上高が業界トップへ

1997年の金融危機をひとつの背景として、全事業の見直しに着手。薬局を軸とした事業再構築が奏功し、2002年にはファーマシー事業の売上高が業界トップとなりました。

1998年
■ 受託臨床検査事業を営業譲渡

2002年
■ コスメ&ドラッグストア業態1号店を出店

2004年
■ コスメ&ドラッグストアへの戦略転換のため、従来のドラッグストア店舗を営業譲渡

2006年
■ (株) ホールセールスターズを設立し、ジェネリック医薬品を中心とした医薬品卸業を開始

2009年
■ 東京証券取引所市場第二部に上場

2010年
■ 東京証券取引所市場第一部に区分変更
■ 札幌証券取引所本則市場に上場

2015年ー
持株会社体制への移行

さらなる成長のための経営基盤強化として2015年に持株会社体制へ移行し、ファーマシー事業における新規開局やM&Aなど業展開を加速させたことで、薬局総数は1,000店舗に到達しました。

2015年
■ 持株会社体制へ移行し、(株) アインホールディングスに社名変更
■ (株) アユララボラトリーズの全株式を取得

2016年
■ 薬局総数が1,000店舗を超過

2018年ー
DX推進をさらに加速・本格化

社会全体で加速するデジタル化の流れは医療業界でも同様であり、当社グループは積極的なアプリ開発などによるDXの推進を通じて患者さま・お客さまの利便性向上に加え、業務効率の向上を図っています。

2018年
■ 全国初となるオンライン服薬指導の実施

2019年
■ アインズ&トルペ公式アプリ開始

2020年
■ AINZ&TULPE WEBSTORE (ECサイト) 開設

2022年
■ 東京証券取引所新市場区分プライム市場へ移行
■ アイン薬局公式アプリ いつでもアイン薬局開始
■ アインズ&トルペ海外初出店

2023年
■ 電子処方箋への対応開始

価値創造ストーリー
ーすべては、お客さまの元気と笑顔のためにー

アイングループは、人々の健康や美に貢献する事業を通じ、グループ・ステートメントでもある「お客さまの元気と笑顔」を実現し続けるため、良識と倫理観を持った企業活動を行ってきました。これからも、お客さまをはじめ、多様なステークホルダーの皆さまのことを考え、自ら変化し、行動することで、企業の持続的な成長と、社会・環境・経済価値を創出し、サステナビリティ経営[※]を実現します。

※ サステナビリティとは、社会の持続可能な発展に貢献することにより、企業の持続可能な発展を実現する考え方をいい、サステナビリティ経営とは、この考え方に基づく経営のこと



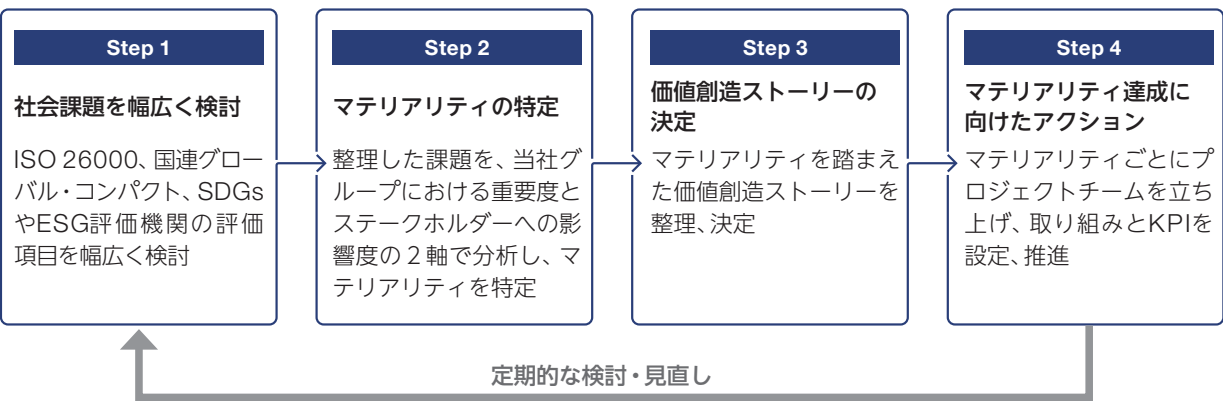
マテリアリティ

アイングループは、お客さまをはじめ多様なステークホルダーの皆さまの期待と要請に応えていけるよう、社会とともに、持続可能な発展を実現していきます。そのために、CSR／ESG／サステナビリティ課題を幅広く把握、整理し、「当社グループにおける重要度」と「ステークホルダーへの影響度」の2軸で分析を行い、マテリアリティを特定しています。

マテリアリティ特定・実行プラン策定プロセス

以下のプロセスを経て、2020年12月にマテリアリティおよびそれを踏まえた価値創造ストーリーを決定し、開示しました。

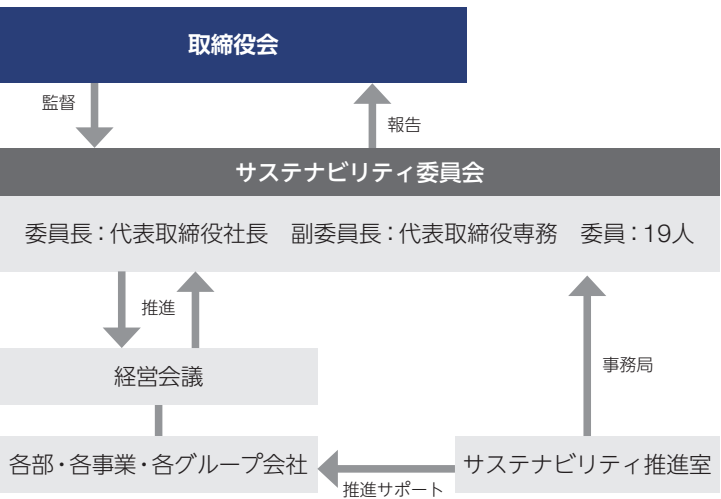
さらに、マテリアリティごとにプロジェクトチームを立ち上げ、取り組みとKPIを設定し、2021年5月に発表しており、目標達成に向けて取り組みを推進しています。



サステナビリティ・ガバナンス

サステナビリティ経営体制の確立、浸透、定着を目的に、サステナビリティ委員会を設置しています。委員会は、当社グループのサステナビリティへの取り組みに関する方針

や施策について審議・決定するとともに、取締役会への定期報告および重要事項に関する決議提案を行います。また、経営会議を通じて、グループ全社への浸透を推進します。



2023年4月期取締役会におけるサステナビリティ課題についての主な議論

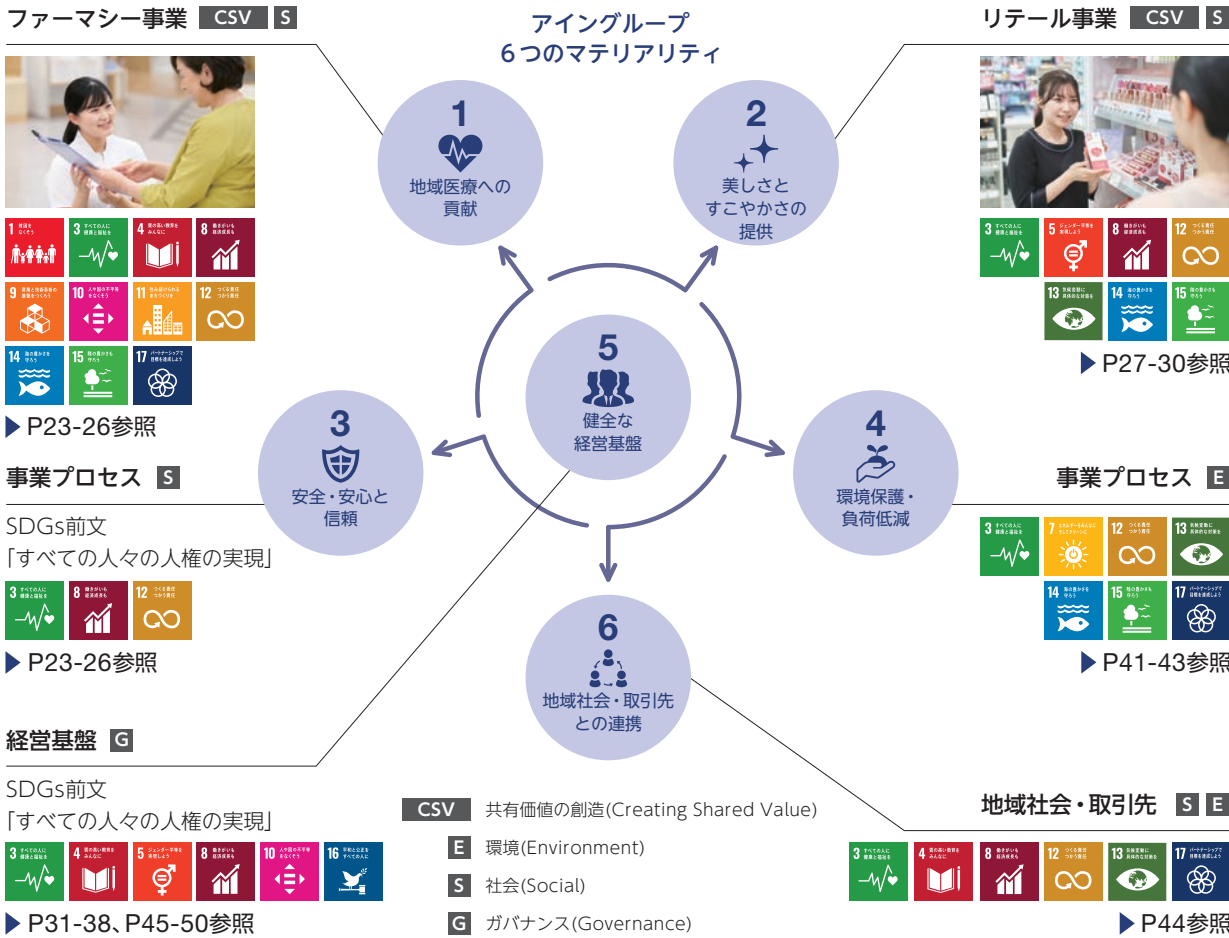
- CO₂排出量の削減目標の設定、TCFD提言に基づく開示
- 税務方針、贈収賄・腐敗防止方針の制定
- CSR調達方針・ガイドラインの制定
- 社員エンゲージメントサーベイの実施
- マテリアリティにおけるKPI、取り組みの進捗（中間・期末）

ステークホルダーとマテリアリティ

■ すべては、お客さまの元気と笑顔のために

人々の健康や美に貢献する事業を通じ、お客さまの元気と笑顔を実現し続けるため、良識と倫理観を持った企業活動を行ってきました。これからも、お客さまをはじめ

多様なステークホルダーの皆さまのことを考え、自ら変化し行動することで、企業の持続的な成長と、社会・環境・経済価値を創出し、サステナビリティ経営を実現します。



特集 有識者ダイアログ (2023年7月開催)

事業環境が大きく変化する中で、 実効性のあるサステナビリティ経営の実現を



収益活動とサステナビリティ経営は、事業活動の両輪

サステナビリティやESGの世界的な潮流、事業戦略への落とし込みについてお聞かせください。

後藤 敏彦さま (以下・後藤 (敬称略))

2023年6月に、国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) からサステナビリティ全般に関する基準 (IFRS S1) と気候変動に関する基準 (IFRS S2) のふたつが発表され、それを受けて年内には、金融庁傘下のサステナビリティ基準委員会 (SSBJ) が日本国内標準を策定する予定になっています。

問題は日本の場合、情報開示がどこまで義務になるのか、現時点では明確ではありません。欧州では広範な義務化に向かっていますが、国内においてどこまで義務化されるかによって、今後、事業会社の対応が大きく変わります。一般論で、義務化は必須開示項目の幅が狭くなります。もし範囲が狭いと世界の投資家ニーズに合わないだけでなく、事業会社にとっては、任意にどこまで開示すべきなのかその判断に迷うことがあると思います。

いずれにしても国際基準が策定されたので、今後は企業の本気の取り組みが重要になります。

小木曾 麻里さま (以下・小木曾 (敬称略))

後藤さんが指摘されたように、企業のサステナビリティ開示についてはまだ市場が揺れていると認識しています。一方で欧州では、ESG投資の中でも、社会におけるインパクトの創出を同時に目標に掲げる「ダークグリーン9条」というファンドがあり、これらのファンドには資金が流入しています。つまり、企業は単にESGの数字を公表するだけでなく、自社のビジネスが世の中へどのような影響を及ぼしているか、きちんと分析して公表していくことが、投資家からも求められています。

そのためには、サステナビリティ経営がどのように収益につながるのかといった、価値創造ストーリーが求められるでしょう。

御社は、「すべては、お客さまの元気と笑顔のために」という価値創造ストーリーを掲げておられます。この価値創造ストーリーがどのように御社のビジネスの拡大、そして収益につながるのかを、これまで



後藤 敏彦さま

サステナビリティ日本
フォーラム 代表理事



小木曾 麻里さま

SDGインパクトジャパン
共同代表取締役
サステナビリティ日本
フォーラム 理事



水島 利英

代表取締役専務
サステナビリティ委員会
副委員長



木明 理絵子

取締役 人事本部長



高倉 信行

取締役
リスクマネジメント管掌



藤原 秀樹

上席執行役員
業務サポート本部長



吉岡 久

人事部長



植木 麗子

サステナビリティ推進室長

以上に打ち出されると、わかりやすいストーリーになるのではないかと感じております。

後藤 もうひとつ国際的に提言されているTCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) は、リスクマネジメントだけではなく、ビジネス戦略そのものと言っても過言ではありません。事業会社がどのように収益を

上げていくのかという視点と、サステナビリティ経営とが一体であることが問われる時代に入っています。

御社はTCFD提言への賛同をされていますが、国内のサステナビリティ基準が策定されることを踏まえると、いままさに企業はサステナビリティ経営のスタート地点に立っているのです。

若手社員から意見を吸い上げて、トップが発信

水島 より本質的なところで、会社とはどうあるべきなのかが問われていると認識しています。

当社は、もともと社是や社訓がなかったのですが、創業者である社長の谷は創業以来、誠実・謙虚であることの重要性について、メッセージとして発信しており、一緒に仕事をする社員も自然とその考えが身につけていました。しかし、会社の規模が大きくなり、

社員が社長と身近に接する機会が少なくなったことから、2012年に「新・アイン宣言」をつくりました。「新・アイン宣言」とは、当社グループが大切にしている考え方や価値観、存在意義をまとめたものであり、ここでは、ステークホルダーのために進化を続けて「いちばん」のグループになる、主役は社員だと書かれています。社長がいなくなっても、この会社は営々と続く

ことをきちんと説明し、体系化することもサステナブルに必要なことだと思いました。

後 藤 創業者のいる企業の方が、あるべき姿が明確ですね。御社も、あるべき姿を現代の言葉で置き換えると良いでしょう。例えば、ウェルビーイングという言葉が大きな意味合いを持ってくるのではないかと思います。ウェルビーイングは、社是、社訓とは矛盾しないので、御社にとってのウェルビーイングとは何かを突き詰めることが、御社のあるべき姿に近づくのではないのでしょうか。

高 倉 サステナビリティ経営を推進するためには、その考え方や価値を、役員を含めた社員全員が理解し、共感できることが重要です。また、理解・共感したことを、各自の業務に落とし込み、より手応えがある実践につなげる仕組みづくりが大切と考え、一定の取り組みを実施していますが、その一層の改善に課題意識があります。

後 藤 サステナビリティ経営を具体的なアクションにつなげるために、その考え方や取り組みを社内に浸透させることが、一番のポイントでしょう。サポートするサステナビリティ部門からすると、部門で旗を振るだけでなく、経営者はもちろん、社員の両方がサステナビリティ経営にコミットすることが重要です。私がかかわったことのある会社はどれも、この社内浸透は課題となっているようです。

小木曾 後藤さんのご指摘になられたことは、まったく同感です。

さらに投資家の視点では、トップのメッセージ性も重要で、統合報告書でも投資家はトップメッセージに最も注目しているというアンケート結果が出ています。どのような歴史を経て現在の事業に行き着いたのか、そして10年後はどのようなになっているのかを、トップが自分の言葉でしっかりと語れるかどうか重要です。社内でのボトムアップももちろん大事ですが、それをトップがまとめて、力強いメッセージにし

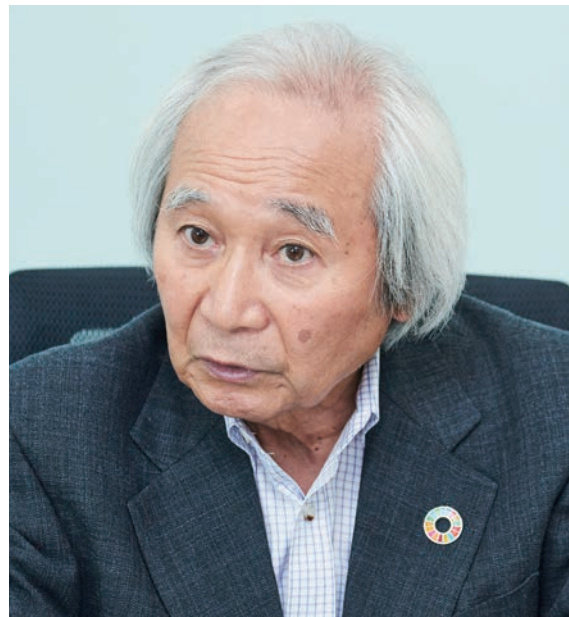
て伝えなければいけないのです。

トップメッセージの他には社外取締役のメッセージも大変注目されています。株主は、社外取締役を自分たちの代弁者と見て、経営者との間で何を議論し、その結果何が変わっているのかという点も、重要視してきています。

後 藤 企業が長いスパンで目標や方針を持っているのか問われています。この数年で、10年超の長期経営計画を策定するところが増えてきています。

10年以上の計画となると、目標は売上ではありません。6月にできたISSBの基準も、TCFDに倣って、トランジションプラン（移行計画）を規定しています。現基準は、気候関連のリスクと機会に関する移行計画ですが、続けて生物多様性、そのあと人権、人材へとテーマは移行します。つまり、ESGにおいてテーマの中心が、気候変動問題から、サステナビリティへと移行していくのです。

事業においてCO₂の排出量がそれほど多くない御社のような業種において、会社の発展のためには、「社会」に貢献するためにどのように計画を立てて、それを社内に浸透させていくのが問われているのだと思います。



ひとつの方法として、シナリオプランニングの手法があります。道筋は複数ありますが、その道筋をつくるところで、若い社員から経営幹部層まで巻き込むことがポイントです。複数の道筋を若い社員に考えてもらい、最後の決定は経営層がすることも可能です。

藤 原 当社でもカーボンニュートラルへの移行に向け、2021年度よりCO₂排出量の算定、開示をはじめました。小売業ということもありScope3が排出量の多くを占めるのですが、そのScope3における算定で、

人的資本とは人材の能力を高めること

人材戦略、人権尊重のふたつのテーマについて、どのように取り組んだら良いのか、またその取り組みをどのように伝えたら良いのかをお聞かせください。

小木曾 人材戦略については人的資本という言葉をもっと多く耳にしますが、人的資本とは、人材の能力をどう高めるのかに尽きます。一人ひとりが能力を発揮するために、福利厚生やダイバーシティ、企業風土といった環境を整えれば、能力を発揮できる社員を育てることができ、社員の成長によって収益力を高めることができます。

御社にとって必要なスキルや能力、そしてそのための教育や採用の仕方までを人的資本経営に組み込むことで、より戦略的なストーリーになります。

後 藤 脱工業化社会において収益の源泉は装置ではなく、人材だと言われます。そこで、人材戦略は、収益をどう上げるのかということになります。

繰り返しになりますが、ありがたい姿を議論して、道筋を皆で考えることで、企業が求める人材のイメージも具体的に見えてきます。脱工業化社会では、御社のような業態が社会構造の中で中心になるので、御社の人材に対する考え方が、21世紀の社会

最近、温室効果ガスの排出量を製品ごとにサプライヤーから引き取り、排出量に反映させるような、原単位を個別に計算する方法が行われているようです。今後、この方法は広がっていくのでしょうか。

後 藤 ISSBがScope3で求めているのは、排出量をどう削減したかではなく、量の把握です。とはいえ売上が増えればScope3は増えかねませんので、いくつかの取引先と協力して、排出量削減の取り組みをひとつずつ進めはじめるのも良いのではないかと思います。

が求める人材として確立していくのではないかと思います。

木 明 当社でも人材は重要な成長戦略のひとつと考えており、人的資本の強化に取り組んでいます。人的資本経営において、投資家の皆さまがどこを一番に見ているのか、またKPIはどう設定すべきなのでしょう。

小木曾 人的資本経営の成果は、5年、10年といった長期的な視野で見る必要があり、その点は投資家も理解しています。

最近、海外と日本で受け止め方が違うと感じることは、人材の流動性です。海外では、採用したいスキルを持った人を、採用したいときに雇用契約を結ぶ会社が評価されます。一方で、日本は文化が異なるので、人材の流動性は海外ほど頻繁に行われません。そこで、企業の成長のために、人材育成にどのように取り組んでいるのかを説明することが求められています。

人的資本経営におけるKPIの基準が設けられるのは、もう少し先の話になると見えています。むしろ投資家が現在知りたいのは、中長期の人材戦略ポリシー、人材戦略そのものです。

人権の確立が近代企業の存立基盤

小木曾 御社は、人権の課題について大変真摯に取り組まれていると高く評価させていただいています。一方、今後本格化していく取り組みについては、その成果に期待しております。

一般論としてひとつ指摘しておきたいのは、日本では人権を海外のサプライチェーンに限定してとらえがちです。しかし、日本にも技能実習生の問題、ジェンダー問題等さまざまな人権問題があります。今後、日本人の人権意識が底上げされることが、議論として出てくると思います。人権とは何かといった研修等、地道な取り組みからはじめられることも必要です。

後藤 いま、小木曾さんが指摘されたことは大変重要なポイントだと思います。実は日本人の人権意識は世界と大きくずれています。もちろん、差別やセクハラ、パワハラ、LGBTQも人権問題なのですが、本来の人権とは、市民社会を形成したときに生まれた、自由権であり、平等権であり、社会権なのです。こうした人権を存立基盤にして近代企業があり、所有権の自由や労働権を確立しながら株式会社が発展してきました。

バリューチェーン全体を通じて、人権を尊重した会社であるという評価を得るために、取り組まなければならないのが人権デューデリジェンスで、欧米では完全義務化に向いています。御社は、アジア等海外展開を考えておられるのであれば、特に人権デューデリジェンスは大変重要になります。

人権デューデリジェンスのポイントは、とにかくはじめることです。はじめは小さくても、それでも人権問題として見過ごせないところから、考えてはじめることです。

小木曾 ダイバーシティへの取り組みについて、御社は、福利厚生を人材を活かすための取り組み



として議論されており、この点も大変評価できることだと思います。投資家の間では、ESGの内、Environment（環境）にもまして人材、人権、ジェンダー問題等のSocial（社会）のカテゴリーが収益に大きくかかわってくるとも認識されています。

社会に対する取り組みへの評価は、新卒採用にも影響するようになっていきます。なぜなら、いまの世代は統合報告書を見て、会社を選ぶようになっているからです。Z世代の人たちに、ESGをどのようにアピールして、魅力的なものにしていくのかは、今後は非常に大事な視点になるだろうと思います。

吉岡 当社では人権デューデリジェンスの実施の中で、社員の人権教育に取り組んでいます。どこにポイントを置くと、社員の意識がより高まるのでしょうか。

小木曾 御社にとっての人権リスクは何かを周知させることがポイントになるのではと思っています。例えば、LGBTQの問題において、何が不適切



発言になるのかといったことです。昔であれば許されているような発言も、いまは株価を下げるようなリスクになることもあります。

後藤 役員のジェンダー平等の認識が、会社のポリシー等に生かされていることもポイントだと思います。

壮大な夢を語る企業だからこそ問われる経営力

最後に、後藤さま、小木曾さまから、当社に対しての期待、要望を含めて、メッセージをいただければと思います。

後藤 産業構造と少子高齢化による社会構造の大変革の中で、御社の取り巻く市場は拡大していくことは間違いがありません。顧客との関係性を深める中で、御社のありたい姿には、大きな夢があります。さらに、業界がまだ寡占状態ではないので、創意工夫やサービスの充実で、壮大な夢を語る企業だと思います。

その意味でも、あえて申し上げれば、企業の発展のためには、経営力が問われていると思っています。

小木曾 御社は「この街にアインがあって良かった」というメッセージで社会とつながっており、大

変素晴らしいと思います。サービスを受けるお客さまから、御社がどのように見られているのかといった、肌感覚のメッセージも現場にはたくさんあると思います。それをもっと打ち出して、社会とのつながりをリアルなストーリーとして示すことができれば、伝わる場所がより大きくなるのではないかと思います。その意味でも、今後の御社の取り組みに期待しています。

水島 本日はありがとうございました。ダイアログを通じて、客観的な評価やアドバイスをいただき、ビジョンにもある「この街にアインがあって良かった」と感じていただける企業の実現に向けて、今後取り組むべきことを再認識する貴重な機会となりました。さらに自分達自身の頭で考え、実践に生かしてまいりたいと思います。

事業を通じた共有価値の創出 (CSV)

ファーマシー事業



地域医療を支える薬局を目指して

2015年10月に厚生労働省から発出された「患者のための薬局ビジョン」、2022年4月の調剤報酬改定など、在宅医療を含む地域のインフラとして、薬局・薬剤師が果たすべき役割はますます大きくなっています。患者さまや地域住民の皆さまが求める薬局・薬剤師を目指して、在宅医療への対応、多職種連携、専門性の強化などにも積極的に取り組んでいます。

2023年4月期総括

2022年5月に株式会社ファーマシホールディングスの約100店舗の薬局をグループに迎えたことによる新規開局の寄与に加え、前期に開局した薬局が順調に伸長した結果、売上高が大きく前期を上回りました。今後も、患者さまが住み慣れた地域で安心して医療を受けることができるよう、「かかりつけ薬剤師・薬局」としての機能強化を推進していきます。

売上高

3,215億円
(前年比13.6% ▲)

セグメント利益

241億円
(前年比 3.8% ▼)

患者さまとアイン薬局

当社グループでは、利便性の高い立地への開局、安全に薬を服用いただくためのシステム導入や教育体制の構築、薬剤師の専門性の強化などに積極的に取り組んでいます。また、政府が進めるオンライン資格確認や電子処方箋に積極的に対応しています。

薬局の選択・継続					
	立 地	サービス	安全性	専門性	付加価値
患者さまの視点	■医療機関から近いこと ■自宅から近いこと ■生活動線にあること	■待ち時間が短いこと ■接客接遇が良いこと ■薬がそろっていること	■安心・安全であること ■薬の説明がわかりやすいこと ■信頼できること	■専門的な知識を持った薬剤師に相談ができること ■医療機関と密な連携ができること ■在宅医療に対応していること ■オンライン服薬指導が受けられること ■薬や健康の相談ができること	■薬の当日配送やロッカー受け取りなどさまざまな受け取り方法が選択できること ■電子処方箋の利用ができること ■健康や薬局に関する情報を得られること ■自治体と連携していること
当社の強み	■全国の利便性の高い立地へ1,200店舗 ■病院やクリニック近隣など、患者さまの生活動線にある立地への開局 トップラインの拡大 ▶ P26参照	■FM(フィールドマネジャー)による薬局マネジメント ■DXを活用した在庫管理 人材および現場力の強化 ▶ P26参照 DX戦略 ▶ P35-36参照	■研修制度の充実や自己研鑽を支援 各種研修 60以上 薬局の質、薬剤師の専門性の向上 ▶ P25参照 人材の強化 ▶ P33-34参照	■かかりつけ薬剤師・薬局としての機能を発揮 ■特定の機能を持つ薬局として認定を取得 かかりつけ薬剤師 2,084人※ 専門医療機関連携薬局 23店舗※ 地域連携薬局 468店舗※ 健康サポート薬局 171店舗※ 在宅医療対応薬局 1,152店舗※ オンライン服薬指導全店対応 薬局の質、薬剤師の専門性の向上 ▶ P25参照 ※ 2023年4月末時点	■積極的な実証 ■電子処方箋モデル事業への参画 先進的な取り組みへの挑戦 ▶ P26参照 ■公式アプリ いつでもアイン薬局 ■薬や健康にまつわる情報「あいちゃん通信」の発信 地域での健康イベント 275回開催 患者さまとのコミュニケーション強化 ▶ P25参照 ■地域における災害協定

地域医療への貢献



中期アクション

高齢化および医療の高度化により薬物治療が複雑化する中、地域住民の皆さまの平等かつ持続的な、健康で豊かな生活の実現に貢献する

主な戦略

- 薬局の質、薬剤師の専門性の向上
- トップラインの拡大
- 人材および現場力の強化
- 先進的な取り組みへの挑戦

関連するSDGs



薬局の質、薬剤師の専門性の向上

■ 患者さまから選ばれ、地域医療に貢献する付加価値を追求する

患者さま、地域住民の皆さま一人ひとりと丁寧な信頼関係を構築し、「この街にアインがあって良かった」と感じていただける企業を目指しています。

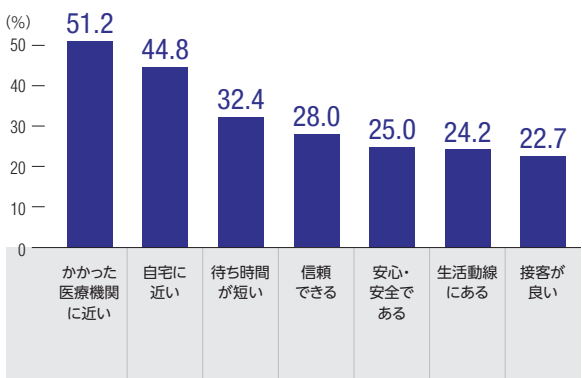
患者さまアンケートの結果では、患者さまが薬局を選択する際に重要視する点として、立地（かかった医療機関に近い/自宅に近い/生活動線にある）、サービス（待ち時間が短い/接客が良い）、信頼、安心・安全が理由にあげられています。

当社グループでは、患者さまの選択理由で上位となっている好立地へ多くの薬局を展開しており、丁寧な接客や専門的な薬物治療のサポートをすることで、かかりつけ薬剤師・薬局として選択していただけることを目指しています。さらにホスピタリティ研修や接遇教育、専門性の高い外部資格の取得支援など、人材育成に力を入れているほか、安心・安全に薬をお渡しし、間違いを防止するためのシステム導入も積極的に行っています。

今後も、日々ご利用いただく患者さま一人ひとりの想

いに応えるため、専門性の高い薬剤師の育成、安心・安全の提供、多様なサービスの実現に努め、地域医療に貢献します。

薬局を選択する際に重要視する点*

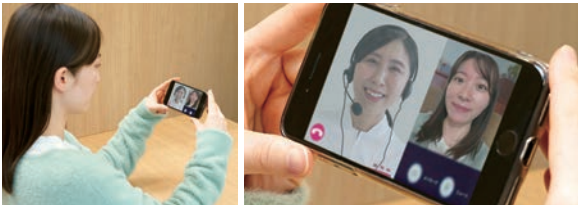


*当社調べ n=4,200 (複数回答)

■ 患者さまとのコミュニケーション強化

2022年2月に運用を開始したアイン薬局公式アプリ「いつでもアイン薬局」では、処方箋送信からオンライン服薬指導、お薬相談などのサービスを提供しています。さまざまなシーンで薬局・薬剤師とつながることで患者さまの利便性を高めるとともに、安心して薬物治療を継続できるようにサポートしています。また2023年3月からは、「気になる体調や薬のことをいつでも、どこでも、すぐそばに」をコンセプトに、薬や健康に関する情報を発信する「アイン薬局のあいちゃん通信」による情報発信を開始しました。

今後も当社グループだからこそできる付加価値の提供を追求していきます。



アプリを利用したオンライン服薬指導



いつでもアイン薬局



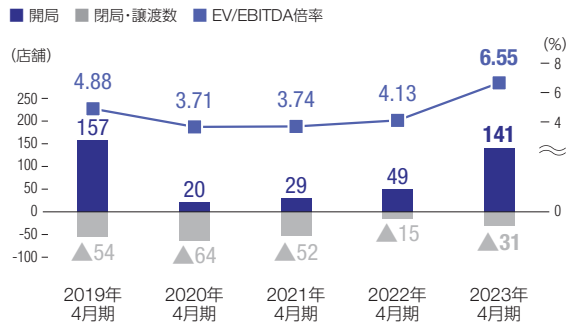
アイン薬局の
あいちゃん通信

トップラインの拡大

新規開局については、資材不足などの影響を受け27店舗にとどまりましたが、M&Aにより約100店舗を展開する株式会社ファーマシホールディングス（現 株式会社ファーマシ、広島県）をグループに迎えたことで、2023年4月期末の薬局数は全国において1,209店舗となりました。

今後も好立地であること、かつ投資回収基準を満たすことを重要視した成長戦略を進めることで、2024年4月期にはオーガニック（自力）出店30店舗、M&A20店舗の新規開局を計画しています。また、中四国エリアにおける株式会社ファーマシの基盤を活かした薬局網の強化を行うことで、運営効率の向上を実現するとともに、地域の皆さまへのさらなる貢献を図っていきます。

出退店数、EV/EBITDA倍率



総薬局数 (2023年4月期末) **1,209** 店舗

人材および現場力の強化

2021年11月より、薬局の実務を離れてマネジメント業務に専任する人材を配置するFM（フィールドマネジャー）制度を導入し、約100人の薬剤師をFMとして配置しました。今般のFMの配置は、継続して優秀な人材を多数採用してきた採用力と、配置コストを吸収できるほどに向上した収益力によって実現しました。

FMは、提供価値の最大化、経営リスクの回避を担当し、患者さまへのサービス向上、法令遵守などの面で薬局をサポートしています。すでに、待ち時間や欠品防止により患者さまの利用が増加しているフィールドや、多職種連携により地域連携を一層強化したフィールドなど、FM制度導入の効果も出ています。

FMの主な役割

提供価値の最大化	<ul style="list-style-type: none"> ■ 店舗環境整備による患者さま満足度の向上 ■ かかりつけ・専門機能の強化 ■ 適正人員配置 ■ 在宅調剤の拡大への対応 ■ 予算・実績管理
経営リスクの回避	<ul style="list-style-type: none"> ■ 患者さま対応力の向上 ■ 法令遵守の徹底 ■ 安全管理にかかわる分析・指導・改善 ■ 業務効率化・業務マニュアルの徹底 ■ 薬局長・薬局スタッフの育成

先進的な取り組みへの挑戦

政府が推進する先進的な医療サービスや産学連携による共同研究を積極的に進めています。アイン薬局 旭川医大店、旭川医科大学、旭川市などによるオンライン診療・オンライン服薬指導と連動したドローンによる処方箋医薬品の配送実験をはじめ、2023年1月26日から運用開始となった電子処方箋管理サービスを全国の薬局で順次導入するなど、リーディングカンパニーとしての責任を果たすとともに、地域の皆さまに、「この街にアインがあって良かった」と感じていただける企業を目指して、先進的な取り組みにも積極的に挑戦しています。

また、将来見込まれる本格的な規制緩和への迅速かつ的確な対応と、患者さまへのサービス向上や競争力のさらなる強化に向けた準備も着々と進めています。



電子処方箋の受付

事業を通じた共有価値の創出 (CSV)

リテール事業



オンリーワンのトータルビューティショップを目指して

アインズ&トルペでは、お客さまのニーズに応える売り場づくりを店舗ごとに行っており、スピード感を持って更新することで、日常生活に彩りを与える「美しさとすこやかさへの期待」に応える売り場を提供しています。
引き続き「この街にアインがあって良かった」と感じていただけるオンリーワンのトータルビューティショップを目指していきます。

2023年4月期総括

新型コロナウイルス感染症の影響の中で、オリジナルブランドの見直しおよびコスト適正化を推進したことに加え、行動制限の緩和などにより客数が堅調に推移し黒字に転換しました。店舗数については、8店舗を出店し、8店舗を閉店したことで、コスメ&ドラッグストア総数は78店舗となりました。



お客さまとアインズ&トルペ

アインズ&トルペでは、キレイになりたい人のいちばん近くに、気軽に立ち寄れるトータルビューティショップを目指しています。利便性の高い立地へ出店し、ここだけの出会いとここだけの体験を生み出す、唯一無二の



中期アクション

常に、新鮮なコスメ&ビューティアイテムと楽しく選べる場を提供し、自分らしく飾らないライフスタイルの実現に貢献する

主な戦略

- 差別化戦略の強化
- 準都市部への出店強化
- アジア市場への展開

関連するSDGs



品揃えで、多様なニーズ、新しいマーケットに積極的に応えていきます。

店舗の選択、継続			
	立地	商品	サービス
お客さまの視点	■ 利便性の高い場所にあること ■ 生活動線にあること	■ 商品が豊富で比較できること ■ 自分に合った商品に出会えそうなこと ■ SNSで話題の商品が置いてあること ■ その店でしか出会えない商品があること	■ 口コミやSNS評価を見たうえで、実際の店舗で試してみたい ■ いろいろな商品を試してから、購入したい ■ お得に購入したい
当社の強み	■ 重点エリアを設定し、都市部中心に旗艦店を出店 出店候補数 全国 180 ● 出店拡大エリア 準都市部への出店強化 ▶ P30参照	■ コスメ関連商品を重視した商品構成 ■ オリジナルブランドの育成 ■ アインズ&トルペの知名度の向上による限定商品の販売 アインズ&トルペと一般的なドラッグストアの商品構成の違い ■ コスメ関連商品 ■ 医薬品・サニタリー商品 ■ 食品・健康食品 ■ 日用品 ※1. 2023年4月期の数値 ※2. 出典：商業動態統計調査 (2022年度 経済産業省) 差別化戦略の強化 ▶ P29参照	■ 店舗ごとの立地に応じた商品構成、展開・売り場づくり ■ 公式アプリ、SNSによる発信 アプリ会員数129万人 (2023年4月末) アインズ&トルペ 公式アプリ ポイントもクーポンもこれひとつ。購入履歴がチェックできるなど便利な機能も充実しています。 https://ainz-tulpe.jp/app AINZ&TULPE WEBSTORE トレンドをおさえた満足度の高い商品をラインナップ。お得にポイントを貯めることができます。 https://webstore.ainztulpe.jp

差別化戦略の強化

一般的なドラッグストアと異なり、コスメ関連商品を中心とした豊富な品揃えと、店舗ごとに売り場をつくり上げる店舗オペレーションを、アインズ&トルペのブランド力向上につなげる差別化戦略として推進しています。

品揃えの差別化では、商品構成の約90%を、スキンケア・メイクを中心としたコスメ関連商品に絞り込み、手にとりやすい価格帯から、カウンセリング化粧品、ドクターズコスメなどの高価格帯商品、さらに、差別化戦略として新たなオリジナルブランドも強化しています。

店舗オペレーションでは、トレンドに合わせて新商品を迅速に展開し、日々、商品や売り場を変更するなど、お客さまがいつもワクワクするお店づくりに注力していま

す。DXを活用したサービスの向上も着実に推進し、ポイントカードの機能を持つ公式アプリの提供やECサイト「AINZ&TULPE WEBSTORE」を開設し、実店舗と連動させることで、集客力の向上を図っています。



アインズ&トルペと他業態の違い

	アインズ&トルペ	ドラッグストア	百貨店
ターゲット	内側と外側の両方から美しく健康になりたい方	ファミリー層、インバウンドなど	インバウンドを含む富裕層
品揃え	コスメ関連商品が約90%	日用品・食品が50%以上	ブランド品のみ
価格帯	中〜高価格帯	低価格帯	高価格帯
売り場	自身でさまざまな商品を試すことができる	幅広い商品を陳列	ブランドごとの店舗構成

■ 美しさとすこやかさを提供するトータルビューティショップ

アインズ&トルペでは、お越しいただけるお客さまのニーズに応えるための店舗づくりをそれぞれの店舗で実施しており、同じ商品構成・売り場の店舗はありません。また、商品や売り場は常にスピード感を持って更新しており、ご来店いただくたびに新しい商品、新しい売り場を提供することで、「いつ来ても楽しい」と感じていただけるような空間の提供を目指しています。

最近では、オリジナリティのある店舗づくりが評価され、テナントとしてお声がけいただくなど、好立地への出店ができるようになってきました。今後も、積極的な出店と、独自の店舗づくりをブラッシュアップすることで、美しさとすこやかさを提供し続けられるよう努めていきます。



アインズ&トルペ 神戸元町店



アインズ&トルペ セレオ国分寺店



アインズ&トルペ F BEAUTY 北海道ボールパーク店

準都市部への出店強化

リテール事業において、コロナ禍の影響を大きく受けた2020年4月期～2022年4月期は、大変厳しい結果となりました。2023年4月期は黒字化に向けた専任プロジェクトを立ち上げ、構造改革に取り組み、都市部から準都市部（住宅地に近い駅チカ・駅ナカ）を含めた出店基準への見直しに加え、細かな目標値を設定し、事業部全体で取り組んできました。その結果、出店から数か月後には利益貢献ができる店舗が増加しています。

今後、さらにアインズ&トルペを広く認知していただくために、ターゲットエリアにおけるドミナント展開について検討を進めています。

アインズ&トルペの強みである店舗ごとのオリジナリティある店舗づくりを生かし、立地や客層、店舗の広さに応じた店舗づくりをしていくことで、ターゲットエリアにおける知名度の向上とブランド力の強化を推進していきます。

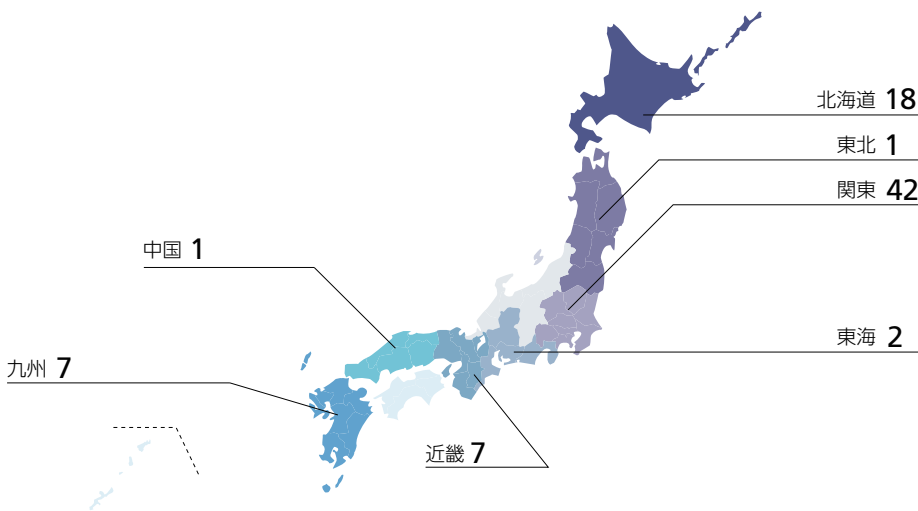
店舗網 (2023年4月末現在)

当期出店数

8店舗

総店舗数

78店舗



アジア市場への展開

2022年3月に丸紅株式会社と合併会社を設立し、同年5月にマレーシア・クアラルンプール市内の商業施設「パビリオン・ブキット・ジャリル」に初の海外出店を果たしました。アジア圏への出店を検討する中で、コスメなどのパーソナルケア商品の人口当たりの支出が多いことに加え、アインズ&トルペがターゲットとするミレニアル世代とZ世代の人口比率が高く、消費者がデジタルとの親和性があること、日本の競合企業の出店が少ないことなどが主な理由となり、マレーシアへの出店を決定しました。その後、同年11月にAINZ & TULPE Sunway Pyramid、12月にAINZ & TULPE Mid Valley Megamallを出店し、2023年11月時点では3店舗を展開しています。

今後は、丸紅グループの海外合併事業の経験と次世代事業開発の知見を活用させていただきながら、アインズ&トルペの海外における可能性を検証していきます。



AINZ & TULPE Sunway Pyramid (マレーシア)

価値を支える経営資本の強化

人材戦略・人権尊重



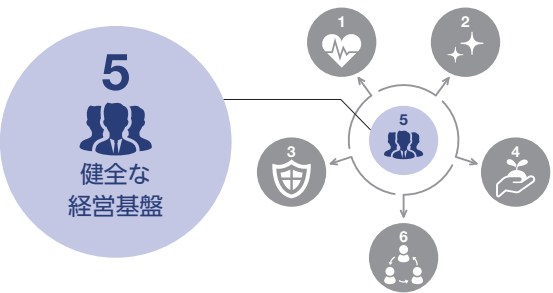
誰もが働きやすい環境の実現へ

2022年5月よりアイングループにおける人的資本の最大化に向けて「人事部」を新設し、多様性の尊重や社員の能力を最大限に引き出す支援体制、キャリア形成に向けた評価制度の拡充など、組織の改編への取り組みを強化しています。

取り巻く環境や価値観が多様化し続ける中で、お客さまへ確かなサービスを提供できる人材への成長を促し、「お客さまの元気と笑顔」の実現と、グループ全体のイノベーションの創出を目指しています。

取締役 人事部長 木明 理絵子

マテリアリティ



中期アクション

- 誠実、公正な企業文化の継承と、共有価値による結束の強化
- 社員一人ひとりが能力を最大限発揮できるような職場環境の整備の推進
- 社員一人ひとりの能力発揮による生産性の向上

主な戦略

- 新・アイン宣言のさらなる浸透による行動変容の推進
- 多様な人材の採用と効果的な人材配置によるダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 能力の高い人材の育成と、生産性の高い職場の実現
- 社員の健康増進の強化
- 人権に関する取り組みの推進

関連するSDGs



ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社グループの価値創造の中心は人的資本です。一人ひとりの能力発揮の最大化が生産性を向上させ、付加価値を生み出します。多様な働き方やキャリア形成を通じたイノベーションの創出に向けて、性別、年齢、国籍、宗教、出身、障がい、性的指向などにかかわらず互いを認め合えるよう、働きやすい環境整備と働きがいのある組織づくりなど、多様性の推進に積極的に取り組んでいます。

また、女性社員の多い当社グループにとって、女性活躍の推進は会社の成長にも大きくつながります。女性社員や管理職社員に向けた女性キャリア研修の開催や、労働時間選択制度の活用、男性育児休業取得の推進などを通じて、社員の意識改革や両立支援強化を図っています。



女性活躍

当社グループは、全体の約80%（2023年4月末現在）を女性社員が占めており、結婚・出産という生活環境の変化の中でも安心して仕事を続けることができるような環境を整えています。2023年7月にくるみん認定よりさらに高い水準の取り組みを行っている企業として、「プラチなくるみん認定」を取得しました。また、女性管理職比率の向上を目指してキャリアアップに向けた研修を導入するなど施策を行っており、女性管理職比率は35.9%（2026年4月末目標40%）となりました。



子育てや介護のサポート

	2023年4月末
育児休業取得者	648人
育児短時間勤務制度利用者	1,081人
介護休業取得者	5人
労働時間選択制度利用者	637人

女性の取締役・管理職比率

	2023年4月末	2026年4月末(目標)
女性取締役 ^{※1} 比率	25.0%	33.3%
女性管理職 ^{※2} 比率	35.9%	40.0%

※1. 当社単体
※2. 係長、薬局長、店長以上

障がい者雇用

2023年4月末現在、当社の障がい者雇用率は2.5%となっており、さまざまな部署で活躍しています。今後も、バリアフリー化や障がいへの配慮など、職場環境整備を行

いながら、グループ各社と連携し、障がい者の職域拡大、雇用促進を図っていきます。

シニア雇用

定年退職後も継続就業を希望する社員の再雇用制度などにより、長年培った経験やスキルを引き続き活かしながら、若い世代への技能伝承も行えるよう環境整備に

努めています。2023年4月末現在において、65歳以上の従業員は131人となっています。

キャリア採用

必要とする技術や知識、経験を持つ人材を即戦力として導入するキャリア採用（中途採用）にも力を入れています。外部環境の変化に合わせて、デジタル推進本部・人事本部などの管理部門の強化や、各事業で新たに求められ

るスキルや経験を持つキャリア人材の採用など、2023年4月期には261人が新たに入社しました。多様なキャリアを活かすことで、これからもイノベーションを生み出していきます。

健康経営の推進

健康経営

社員一人ひとりの健康増進および活躍できる環境を整備することで、組織の活性化を図ることを目的に、健康経営を推進しています。代表取締役社長を最高責任者とし、健康推進委員会が中心となり、「アイングループの健康課題」の解決に向けてさまざまな取り組みを進めています。

2021年よりストレスチェックの対象拡大や、産業医・保健師・栄養士によるフォロー体制の強化を図っています。

また、健康経営に取り組む優れた法人として2021年から続けて3年連続で「健康経営優良法人」に認定されました。

社員一人ひとりの健康、そして活躍できる環境を整えることで、組織の活性化をもち、お客さま・患者さまのために全力を尽くしていきます。



アイングループの健康経営宣言

▶ <https://www.ainj.co.jp/corporate/sustainability/social/employees/health-management.html#basic>

■ 社員エンゲージメントサーベイ

2022年よりすべての正社員を対象にエンゲージメントサーベイ(調査)を実施しています。「メンタルヘルス」と「エンゲージメント」のクロス分析により、個と組織の課題を特定し、メンタリティマネジメント*の強化を進めています。

※ メンタリティマネジメント：メンタルヘルスとエンゲージメントの両方をバランスよく対策すること

働きやすい環境づくり

会社の基盤となる社員一人ひとりが能力を十分に発揮できるように、社員が心身ともに健康を維持できるフォロー体制の拡充および働きがいのある環境構築に向けた

社員一人ひとりが健康であることはもちろんのこと、能力を最大限に発揮し活躍できる環境を整え、マテリアリティに掲げる「健全な経営基盤」の強化に取り組んでいます。

各種施策を推進しています。これからも、人権課題や人権リスク、両立支援(育児・介護)、LGBTQへの対応など、多様な社員が活躍できる体制を構築していきます。

■ 一人ひとりの活躍に向けて

生涯にわたる社員のキャリア開発支援として、在宅勤務や労働時間の選択、勤務地の地域限定制度に加え、副業・兼業の解禁など、社員一人ひとりに合った働き方に対応できる体制を整備しています。また、社員エンゲージメントを高めるために、半期ごとの人事考課における面談に加えて、上司と1対1での対話や役員と直接話す機会を設け、より深くコミュニケーションが図れるような環境づくりにも注力しています。さらに、ポスト就任以外のキャリアでも、優秀な社員が能力を最大限に発揮できるよう、専門職などの

キャリアコースを設けて社内に周知し、社員の多様なキャリアを積極的にバックアップしています。

	2023年4月期
離職率 ^{※1}	8.2%
残業時間 ^{※2}	5.2時間
社内表彰 ^{※3}	18案件
社内公募	60人

※1. 正社員の離職率
※2. 平均法定時間外労働時間(ひとり当たり/月)
※3. 応募は40案件

■ 社内公募制度「キャリアチャレンジ」

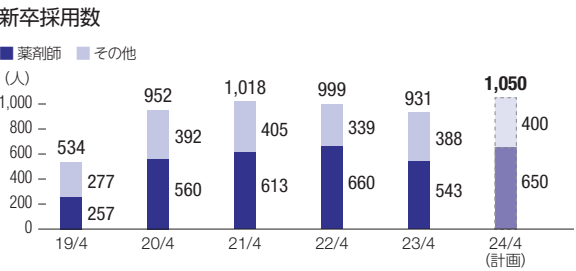
社員がキャリア自律を考え、キャリア転換する機会のひとつとして、社内公募制度による職種転換を実施しています。

2023年4月期は60人が新たなキャリアに自ら進みました。また、高度な専門資格取得を目指す学習の支援も行っています。

人材の強化

積極的な出店を続ける当社グループにとって、優秀な人材を採用し、また育成していくことは、最重要課題です。自ら学び続ける文化のさらなる浸透と、一人ひとりの能力の発揮のために、育成プログラムのアップデートも行っています。基礎

から高度までの知識習得を目的にした、社内における年度ごとのフォローアップ研修や階層別研修に加え、2022年からは他業種の他社社員とともに切磋琢磨し議論を重ねて学ぶ外部研修(クリティカル・シンキング研修)も導入しています。



■ 新卒採用

2023年4月、ファーマシー事業に543人の薬剤師と346人の医療事務、リテール事業に36人、その他事業会社への入社を含めグループ全体で931人の新入社員が入社しました。今後も優秀な人材を採用し、さらに薬剤師の専門性を高めていくことで、地域インフラの一翼を担い、お客さま・患者さまにサービスを提供できるよう努めていきます。

■ 人材育成プログラム

企業理念であるグループ・ステートメントを軸として社員の自律と成長を促し、さらに多様な人材活躍をサポートする人事制度を制定しました。2024年4月期より運用を開始し、新たな人

材育成プログラムもスタートしています。さらに、個々の社員の能力を等級に紐づけて処遇することで、年齢や経歴にかかわらず、さまざまな社員が活躍しやすい職場環境を整備しています。

全役員・全社員	薬剤師	医療事務
ベーシック研修 <ul style="list-style-type: none">■ サステナビリティ研修<ul style="list-style-type: none">※サステナビリティに関する基本知識をはじめ、企業理念やコンプライアンス(企業倫理)、人権尊重、情報セキュリティ、社員の健康(健康経営)、環境、ビジネス教養の全8テーマの研修を実施■ 女性キャリア研修 リーダーシップ(管理職)研修 <ul style="list-style-type: none">■ ハラスメント研修■ 海外研修 経営幹部研修 <ul style="list-style-type: none">■ 幹部勉強会■ サステナビリティ経営勉強会 主な制度・支援 <ul style="list-style-type: none">■ 人事評価制度/等級制度■ 社内公募制度■ 社内表彰制度■ 社内奨学金制度■ 語学学習支援	ベーシック研修 <ul style="list-style-type: none">■ 新入社員研修(社会人研修/基礎研修)・OJT研修■ フォローアップ研修■ 学習支援コンテンツの配信<ul style="list-style-type: none">※薬局プレアボイドのフィードバック、ワークブック(薬識、病態理解、調剤報酬)・保険問題(保険知識)の配信、DII情報の配信、業務知識確認テストの実施など、薬剤師の学びをサポートするツールを展開■ かかりつけ薬剤師の育成 スペシャリスト研修 <ul style="list-style-type: none">■ 高度薬学管理機能強化に関する勉強会■ 学会発表、論文発表■ 外部資格取得支援<ul style="list-style-type: none">※研修認定薬剤師、外来がん治療認定薬剤師、認知症認定薬剤師等を取得するためのサポート体制を構築 リーダーシップ研修 <ul style="list-style-type: none">■ OJTトレーナー研修 ■ 新入社員トレーナー研修■ ナショナル(全国)社員研修 ■ 管理薬剤師研修■ リーダーシップ・フォロワーシップ研修■ 新任薬局長研修 ■ 薬局長会議■ FM(フィールドマネジャー)研修 主な制度・支援 <ul style="list-style-type: none">■ FM制度	ベーシック研修 <ul style="list-style-type: none">■ 新入社員研修(社会人研修/医療事務研修)■ フォローアップ研修 販売スタッフ <ul style="list-style-type: none">■ 新入社員研修(社会人研修/専門研修)・OJT研修■ フォローアップ研修■ 登録販売者研修■ 商品勉強会・商品MD会議 リーダーシップ研修 <ul style="list-style-type: none">■ OJTトレーナー研修■ 新任店長研修■ 店長会議■ 副店長会議

人権の尊重

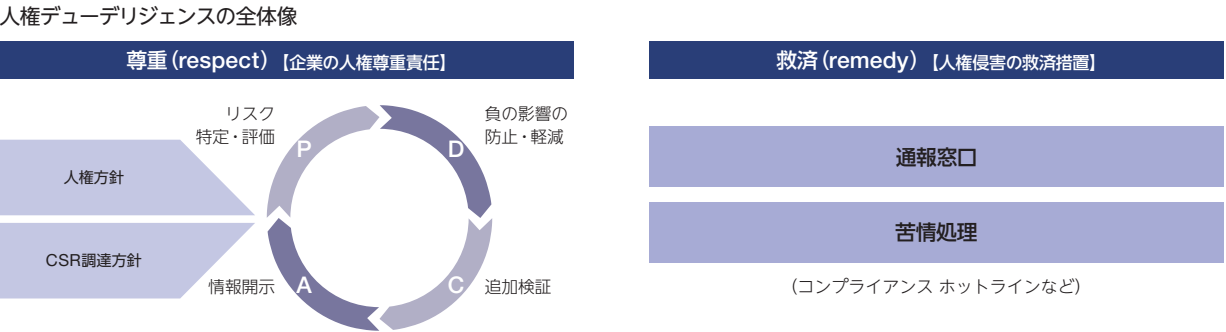
当社グループは、事業活動により影響を受けるすべての人々の人権尊重を前提とし、その責任を果たすべく2021年12月に「アイングループ人権方針」を制定し、さまざまな取り組みを進めています。

2021年から、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」にある尊重(respect)と救済(remedy)の2つの観点から「社員における人権リスク対応」「顧客における人権リ

スク対応」「サプライチェーンにおける人権リスク」および「救済へのアクセス構築」に重点をおき、人権デューデリジェンスを継続的に実施しています。2022年11月には、サプライチェーン全体で、人権等に配慮した責任ある調達をお取引先さまとともに進めるために、「CSR調達方針・ガイドライン」を制定しました。

アイングループ人権方針 ▶ <https://www.ainj.co.jp/corporate/sustainability/social/human-rights.html>

CSR調達方針・ガイドラインの詳細 ▶ P44参照



価値を支える経営資本の強化

DX戦略

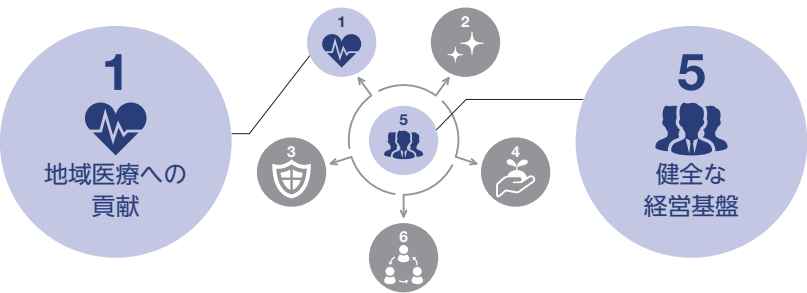


DX推進による企業価値の向上

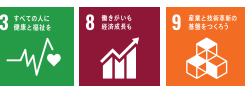
社会全体におけるデジタル化が加速する中で、医療業界においても電子処方箋やオンライン資格確認など、DXが推進されています。アイングループでは、変化する患者さま・お客さまのニーズに応えるため、アプリなどによるスムーズなコミュニケーションの実現に加え、薬局や店舗の運営効率を向上させることにより、引き続き企業価値向上を図っていきます。

上席執行役員 デジタル推進本部長 和田 俊哉

マテリアリティ



関連するSDGs



DX戦略 三つの柱

取り巻く環境	調剤報酬改定	規制緩和	技術革新
	■ 調剤報酬改定 ■ 対物から対人業務の重要視へ ■ ジェネリック医薬品の推進 ■ 薬局機能による分類	■ オンライン服薬指導 ■ オンライン資格確認 （オンラインによる健康保険証の資格確認） ■ 電子処方箋 ■ リフィル処方箋	■ ドローン、ロボットによる配達 ■ AI/ビッグデータ活用
DX戦略三つの柱	経営基盤の強化	規制緩和への対応	付加価値の提供
	ファーマシー事業 ■ 調剤業務/発注/シフト作成 自動化による業務効率化 ■ 調剤基幹システム刷新 ■ 薬剤師学習コンテンツ配信 全社 ■ 各種電子化・BIツール導入 ■ セキュリティ強化・ ネットワーク強化 ■ スマートデバイス活用 ■ 社内外向けコールセンター（AI+人）	ファーマシー事業 ■ 顧客情報セキュリティ強化 ■ アイン薬局公式アプリ 「いつでもアイン薬局」 ■ オンライン服薬指導の全店舗での 対応 ■ 電子処方箋/オンライン資格確認 への対応 ■ 病院、地域との連携強化	ファーマシー事業 ■ 患者データの一元管理 ■ 電子お薬手帳アプリ ■ 24時間お客さま相談窓口 （AIチャットボット+薬剤師） ■ デジタルデバイス在宅調剤 リテール事業 ■ アインズ&トルペ 公式アプリ/EC連動 ■ ラストワンマイル物流の強化
収益強化		ブランディング/優位性強化	

企業価値の向上

機動的な経営判断を行うため、基幹システムの刷新に着手しました。年間10人程度のDX人材の採用を継続的に実施し、推進のための環境整備を進めています。

経営基盤の強化

急速な成長を続ける薬局事業における安定した経営基盤確保のため、拡張性を備えた在庫発注システムや会計システムの導入を実施しています。リアルタイムに経営

規制緩和への対応

2022年4月にオンライン服薬指導の要件が緩和され、今後オンライン服薬指導を希望する患者さまが増える可能性があることから、アイン薬局公式アプリでもオンラ

付加価値の提供

アイン薬局公式アプリの利用による待ち時間の短縮、患者さまデータの一元管理による安全・安心の強化、AIを

業務効率化と付加価値向上を目指したDX戦略のテーマとして「経営基盤の強化」、「規制緩和への対応」、「付加価値の提供」を掲げています。

資源であるデータを活用すべく、セキュリティを強固にしたスマートデバイスを活用し、さらにDXを推進していきます。

イン服薬指導に対応しています。また、電子処方箋、オンライン資格確認などの医療DXの進展に対しても早期に対応しています。

用いた自動発注による欠品の防止など、DXによる付加価値の提供を追求します。

具体的な成果

業務効率化

ファーマシー事業

調剤基幹システムの刷新を行いました。これにより、全店相互でのリアルタイム在庫の把握が可能になるとともに、2024年には自動発注の高度化によるさらなる業務効率化を見据えています。また、M&Aによりグループ入りした店舗への導入もスムーズになり、早期の店舗状況の把握が実現しています。

リテール事業

コミュニケーションの円滑化とコスト低減を目指して、本部・店舗間のコミュニケーションに特化したクラウドサービスを導入したことで、円滑なコミュニケーションが実現し、店舗間の情報共有も活発化しました。

さらに、自動精算機やセルフレジの全店導入を2025年までに進め、自動発注の高度化に向けたシステム構築についても進めています。

全社

コミュニケーションツールを全面的に刷新し、セキュリティを強化したことに加え、人事情報のデータベース化によりタレントマネジメントを導入しました。

また、リアルタイムでのキャッシュ把握により、さらに機動的な経営判断が実現することを目標として、2024年の会計システムの入替えに向けて取り組んでいます。

サービス向上

アイン薬局公式アプリ いつでもアイン薬局

オンラインでもアイン薬局をご利用いただけるよう、公式アプリを開発し、2022年2月より運用を開始しました。

オンライン服薬指導以外にも薬剤師へメッセージやビデオ通話で相談できる機能や、処方箋送信機能による待ち時間短縮など、患者さまサービス向上の役割を担っており、2023年10月に運用を開始したラインミニアプリとの連携によるさらなる利便性の向上を進めています。

アインズ&トルペ公式アプリ

アインズ&トルペで利用できるポイントやクーポンの管理に加え、セールやコスメなどの情報発信、WEB STOREとの連動が実現し、お客さまの利便性向上を図っています。

FM（フィールドマネジャー）制度

FM制度の導入に伴って、各FM専用のダッシュボードを展開しています。ダッシュボードをチェックすることで、リアルタイムで担当店舗の数値が把握可能になり、迅速な対応による店舗運営の効率化と患者さまサービスの向上に大きく寄与しています。

価値を支える経営資本の強化

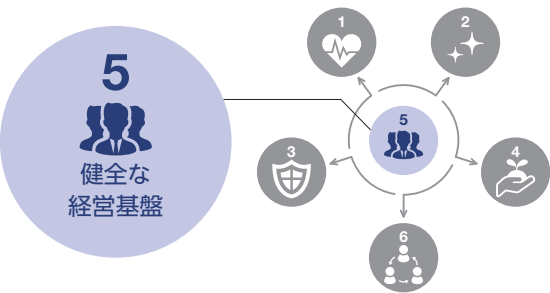
財務戦略



財務基盤の強化による 長期的な企業価値向上を目指して

上席執行役員 業務サポート本部長 **藤原 秀樹**

マテリアリティ



潤沢な内部留保により、
積極的な投資を実現

アイングループは「この街にアインがあって良かった」と感じていただける企業になることをビジョンとして掲げています。このビジョンの実現には、アイン薬局が地域のインフラとして、患者さまにとって身近な場所にあること、アイنز&トルペにおいても、利便性の高い場所にあることが必須であり、出店戦略は最重要課題のひとつとなっています。

出店戦略については、オーガニック（自力）出店とM&Aの2つの方法があります。それぞれにおいて出店基準を明確にすることで、投資による負債リスクの軽減に努めています。

オーガニック出店に関しては、目標出店数を設定していますが、あくまで出店可否の判断は出店基準を満たしていることであり、その中でも投資回収期間を重要視しています。定期的に代表取締役や店舗開発責任者、担当者が参加する店舗戦略会議を開催し、出店

関連するSDGs



計画を精査しています。

M&Aに関しては、ファーマシー事業では、安定的かつ持続的な営業が可能となる一定規模以上の薬局事業会社であること、EV/EBITDA倍率を指標として買収した翌年度から利益に貢献できることを投資基準としています。リテール事業においても積極的な拡大を進めており、アイنز&トルペと親和性の高い小売事業で、一定規模の売上があるものを投資対象としています。

買収価格や市場動向などもあり、すべての案件が双方の合意に至るとは限りません。一方で、自己資本比率は40%前後を基本戦略としつつ、戦略的な投資案件には即時柔軟に対応ができるよう、当面は自己資本比率50%以上を経営指標のひとつとして内部留保に努め、財務基盤を強固なものとしています。

企業全体の投資については、営業キャッシュフローの範囲内で行うことを基本の考えとしています。当社の営業キャッシュフローは2023年4月期では約200億円あり、M&AやDXなど、将来的な成長に向け積極的な投資をしています。

これまでM&Aにより多くの企業を迎えた結果として、いまの当社があります。その中で、グループ入りによるシナジー効果を最大化するためのPMI (Post

キャッシュ・アロケーション

収入	営業キャッシュフロー			
支出	株主還元	財務基盤の強化	経営基盤強化や新たな価値の提供などDX投資	出店やM&Aなど成長投資

Merger Integration) も重要視する指標のひとつであり、薬局運営、営業拠点、経理、総務、人事などの本部業務の統合について、コミュニケーションをとりながら対応しています。中でもシステムの統一は、業務効率を向上させるためにも非常に重要だと考えています。

短期的な収益よりも、
持続的な成長のための投資

財務における課題は、先行投資を進めながら、利益率とROEの両方を高めていくことです。2023年4月期の当期純利益率は2.6%、ROEは7.5%でしたが、今後、持続的な事業継続に重点を置きつつ、中期的には当期純利益率を3.1~4.1%、ROEを9~12%程度に高めるとともに、長期目標としてはROE15%を設定しています。

持続的な企業の成長のためには、出店と同時に店舗運営の強化につながるDX投資は必要不可欠であり、公式アプリなどをはじめとするお客さまへの新しい価値の提供や薬局・店舗マネジメントにおける経営指標の見える化、業務の効率化に大きく貢献しています。また、DX推進により、持続的に収益を上げられる体制づくり、そして人材の成長を効率よくサポートするための本部機能の強化を図っています。DX投資については、短期間の成果を求めるのではなく、長期的な視点をもって収益改善につなげていきたいと考えています。

当社グループが展開するファーマシー事業では、出店やM&Aなどの成長戦略に関する投資や、新たな価値を提供するための投資の他、事業の根幹として

「安全性を担保するための投資」が重要となります。従来、患者さまに薬を安全にお渡しするためのシステムに対しても積極的な投資をしてきました。これらの投資により構築した事業基盤をもとに、マネジメント専任スタッフであるFM（フィールドマネジャー）や薬局スタッフが自ら考え、チャレンジしていく企業風土をさらに醸成することで、新しい発想や取り組みが生まれ、それが当社グループの強みにつながります。

ファーマシー事業の事業環境は規制緩和や少子高齢化など、加速度的に大きく変化しています。常に企業としての財務バランスを保ちながら、変化に対応した出店と店舗運営力の強化を進めることで、地域のインフラとして薬局に求められる役割を果たしていきます。継続的に安定した事業運営ができることが、当社グループのビジョンへつながると考えています。

ROE中長期目標

	23/4期実績	中期目標	長期目標
ROE	7.5%	9-12%	15%
(収益性) 売上高純利益率	2.6%	3.1-4.1%	4.1%
×			
(資産効率性) 総資産回転率	1.6回	1.6回	1.6回
×			
財務レバレッジ	1.8倍	1.8倍	2.3倍

マテリアリティへの取り組み（KPIの進捗）

アイングループは、サステナビリティ経営を推進するため、2021年5月に各マテリアリティにおける主な取り組み、KPIおよび2026年4月期の目標を公表しました。プロジェクトごとに担当役員を定め、目標達成に向けてさまざまな施策を遂行しています。

マテリアリティ	主な取り組み	KPI	2026年4月期目標	2023年4月期報告
1.地域医療への貢献 「地域全体で治し、支える」 医療に貢献する薬局となる	医薬品の適正使用を実現するため薬局に要請・期待されている役割を確実に実行し、社会が求める新しい仕組みづくりに率先して挑戦する	■認定薬局 ^{*1} 数 ・専門医療機関連携薬局 ・地域連携薬局 ■健康サポート薬局 ^{*2} 数 ■在宅応需件数	■全薬局でいずれかを認定 ■薬局50%以上で健康サポート薬局を認定 ■全薬局で在宅24件/年実施	■専門医療機関連携薬局 23店舗 地域連携薬局 468店舗 ■健康サポート薬局 171店舗 ■85.2%の薬局で実施
【責任者】 上席執行役員 医薬運営統括本部 副本部長 渡辺 薦	効率的な医薬品使用および医療サービスで医療費抑制を図り、社会保障制度の持続可能性へ貢献する	■かかりつけ薬剤師数 ■GE（ジェネリック）医薬品の使用率	■全薬局にかかりつけ薬剤師配置 ■全薬局でGE医薬品使用率85%以上を維持	■86.2%の薬局に配置 ■70.8%の薬局で維持
	災害やパンデミックなど、いかなる状況下においても、社員の生命・健康を守り、医薬品および医療サービスの提供を遂行する	■BCPの継続改善、実践力の強化 ■災害拠点病院主応需薬局への備蓄整備率	■安否確認訓練 ^{*3} 報告率100% ■災害拠点病院主応需全薬局で配備	■95.8% ※2023年3月実施 【避難訓練マニュアル作成（店舗・本部）】 【全薬局で避難訓練を実施】
2.美しさとしよやかさの提供 現代社会において、毎日を楽しむための美しさとしよやかさを提供する	トレンドやニーズ、立地に対応した品揃えの店舗展開で、美しくありたい人々のエンパワメントを図る	■アプリを活用した、ユーザーへの情報提供と購入機会の提供	■アインズ&トルベ公式アプリ ・アクティブユーザー数100万人/月 ・ページビュー数150万人/月	■アインズ&トルベ公式アプリ ・アクティブユーザー数33.1万人/月 ・ページビュー数58.5万人/月
【責任者】 執行役員 (株)アインファーマシーズ 物販事業部長 横 珠美	自分らしいライフスタイルを実現する、革新的なオリジナル商品を開発する	■オリジナルブランドにおけるクリーンビューティ ^{*4} 商品の製造数	■製造数比率50%	■4.6%
3.安全・安心と信頼 日々の業務を通じて、安全・安心と信頼を届ける	品質・安全性・管理マネジメントシステムの継続的な改善により、品質・安全性をより強固にする	■内部監査指摘状況	■全薬局 ^{*5} 該当項目指摘0 ■全店舗 ^{*5} 優良店舗 ^{*5}	■指摘のあった薬局 52.2% ■優良店舗 70.0%
【責任者】 上席執行役員 医薬運営統括本部 副本部長 渡辺 薦				
4.環境保護・負荷低減 環境保護および負荷低減へ貢献する	温室効果ガス排出量の把握と削減を遂行する	■グループ全体の温室効果ガス排出量の把握業務構築	■<2030年目標> Scope1・2 ^{*6} におけるCO ₂ 排出量基準年（2022年4月期）に対する削減率30%	■Scope1：1.1（千t-CO ₂ ） Scope2：18.0（千t-CO ₂ ） Scope3：667.9（千t-CO ₂ ） ■削減率 ・総量 9.0% ・排出量原単位 ^{*7} 19.4%
【責任者】 上席執行役員 業務サポート本部長 藤原 秀樹	廃棄物削減による環境配慮に取り組む	■医薬品の廃棄率	■廃棄率0.02%以下	■0.06%

マテリアリティ	主な取り組み	KPI	2026年4月期目標	2023年4月期報告
5.健全な経営基盤 健全な経営基盤を強化する	人権に関する取り組みを推進する	■人権方針の制定 ■理解度チェックテスト ^{*8} の受験率および正答率	■人権方針の開示 ■受験率100% 正答率100%	■2021年12月制定・開示 ■98.2% 87.7%
【責任者】 代表取締役専務 運営統括、業務サポート およびデジタル推進管掌 水島 利英	多様な人材の採用と効果的な人材配置により、ダイバーシティ&インクルージョンを推進する	■くるみん・プラチナくるみん ^{*9} 、えるぼし・プラチナえるぼし ^{*10} などの認定 ■女性管理職 ^{*11} 率 ■LGBTに関する宣言の制定	■プラチナくるみん、プラチナえるぼしなどの認定継続 ■女性管理職率40% ■LGBTに関する宣言の開示	■くるみん・プラチナくるみん認定取得・えるぼし認定（3段階目）取得 ■35.9% 【身だしなみ社内ルールの男女統一】
取締役 人事本部長 木明 理絵子	社員の健康増進を強化する	■健康経営優良法人認定 ^{*12} に関する各項目	■健康経営優良法人（ホワイト500 ^{*11} ）認定	■健康経営優良法人認定2023（大規模法人部門）取得
上席執行役員 業務サポート本部長 藤原 秀樹	会社情報資産の保護体制およびシステムセキュリティ対策を強化するとともに、各種規程・基準などの設定や管理体制の整備を行い、確実な運用を遂行する	■セキュリティインシデント件数	■セキュリティに関する重大インシデント0件	■1件 ^{*13}
上席執行役員 デジタル推進本部長 和田 俊哉	多様なステークホルダーとのエンゲージメントを深め、取締役会の監督機能を継続的に強化する	■取締役会評価点数 ■社外取締役数 ■女性取締役数	■取締役会評価点数 全項目4点/5点以上 ■社外取締役数2/5以上 ■女性取締役数1/3以上	■全項目平均4.4点/5点 ■1/3（4/12人） ■1/4（3/12人） 【2022年8月社員エンゲージメントサーベイ実施済】
6.地域社会・取引先との連携 地域コミュニティおよびサプライチェーンとともに、健康な社会づくりとサステナビリティ活動を推進する	地域社会との調和と共生を目指し、健康活動などを通じた社会貢献を推進する	■地域イベント開催数	■全薬局で4回以上/年実施	■地域イベント275回開催
【責任者】 代表取締役専務 運営統括、業務サポート およびデジタル推進管掌 水島 利英	CSR調達 ^{*14} の導入により、サプライチェーン全体でサステナビリティ活動を推進する	■CSR調達方針・ガイドラインの制定とサプライチェーンへの周知・運用	■CSR調達方針・ガイドライン開示 ■サプライチェーンへの説明会・監査の実施	■2022年11月制定・開示 ■2023年7月サプライチェーンへの説明会実施
	医薬品卸と協働による環境負荷軽減への体制を構築する	■実施店舗における医薬品配送回数	■500薬局で実施 ■配送回数削減による配送時CO ₂ 排出量75%削減 ■配送回数削減による納品検品時間75%削減	■49薬局で実施 ■CO ₂ 排出量 75%削減達成 ■納品検品時間75%削減達成

※ 1 認定薬局（専門医療機関連携薬局・地域連携薬局）：薬機法改正により2021年8月から開始された、機能別の薬局認定制度

※ 2 健康サポート薬局：厚生労働大臣が定める一定の基準を満たしている薬局。かかりつけ薬剤師・薬局の基本的な機能を備えた薬局のうち、さらに地域住民による主体的な健康の維持・増進を積極的に支援する薬局

※ 3 安否確認訓練：社員や家族、店舗状況などの安全を最優先に確認したうえで、支援体制を整え、医療サービスの継続提供を行う前提となる訓練

※ 4 クリーンビューティ：身体や肌に優しい成分を使った安全な商品（低刺激）、自然や天然の原料使用（ナチュラル、オーガニック）、環境配慮（エコ、クルエルティフリー/動物実験なし）がされた美容アイテム

※ 5 全薬局：ファーマシー事業の薬局店舗 全店舗：リテール事業の店舗 優良店舗：内部監査で指摘項目3つ以下の店舗

※ 6 Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出
Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

※ 7 Scope1+Scope2（t-CO₂）／連結売上高（億円）にて算出

※ 8 理解度チェックテスト：当社グループ全役員および全社員を対象に年1回行われるサステナビリティ研修におけるテスト。ビジネス教養やコンプライアンス（企業倫理）、人権、社員の健康（健康経営）、情報セキュリティ、環境などのテーマで実施

※ 9 くるみん認定・プラチナくるみん認定：厚生労働省が、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の

基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度。

また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業は、厚生労働大臣の特例認定としてプラチナくるみん認定を受けることができる

※10 えるぼし認定・プラチナえるぼし認定：厚生労働省が、女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。えるぼし認定よりも高い水準として、プラチナえるぼしの特例認定を受けることができる

※11 管理職：係長、薬局長、店長以上

※12 健康経営優良法人：経済産業省と日本健康会議が共同で実施する、健康経営に取り組む優れた法人を顕彰する制度。ホワイト500は認定された大規模法人上位500に付加される

※13 子会社ウェブサイトへの不正アクセスによる個人情報の一部流出が判明しました。セキュリティ強化のための対策を徹底するとともに、監視体制のさらなる強化を図り、グループとしての再発防止に努めてまいります。

詳細はこちらよりご確認ください。
https://www.ainj.co.jp/corporate/assets/upload/news/20230105_newsrelease.pdf

※14 CSR調達：企業が調達先（取引先・サプライチェーン）と協働で、社会や環境に配慮した責任ある調達の取り組みを進めていくこと

環境分野の課題への取り組み

アイングループは、「環境保護・負荷低減」をマテリアリティと認識し、持続可能な社会の実現に向けて、すべてのステークホルダーの皆さまとともに、積極的な環境保護・負荷低減に関する活動に取り組んでいきます。

気候変動課題への対応

気候変動課題は年々深刻化しており、持続可能な社会実現のためにも重要な項目のひとつであると考えています。2022年4月には、TCFD^{※1}の最終報告書(TCFD提言)に賛同を表明し、TCFDコンソーシアムに参加しました。気候変動問題に関するリスクおよび機会を特定し、シナリオ分析を通じて事業へのインパクトを評価し、対応策に取り組むことで、企業の持続的な成長と持続可能な社会の実現を目指します。



※1 TCFD：「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」の略。G20財務大臣および中央銀行総裁の意向を受け、金融安定理事会(FSB)が設置。2017年6月に最終報告書「TCFD提言」を公表

TCFD提言に基づく開示内容

ガバナンス

気候変動課題、また気候変動課題に対するリスク管理や戦略、目標の設定などについては、サステナビリティ委員会のもとに気候変動対応チームを設け、データ集計や原案策定などにあたります。これをサステナビリティ委員会において議論し確定しています。サステナビリティ委員会は、グループ全社で横断的にサステナビリティ経

営を推進するため、取締役会承認のもと設置された組織です。委員長である代表取締役社長をはじめとする経営陣や基幹グループ会社社長、各部門統括役員などで構成され、議論された内容については、取締役会に報告(年1回以上)し、取締役会が重要事項の決定と、同委員会の取り組みの監督を行っています。

リスクマネジメント

サステナビリティ委員会のもとに設けている気候変動対応チームが、関連各部門と協議のうえ、全社的なリスクの洗い出し(リスク評価)を行っています(年1回以上)。取り組み、KPI、進捗などについても、気候変動対応チームが関連各部門と連携して適正な管理(リスク管

理)を行うことで、目標達成を目指しています。

また、気候変動対応チームが主導するリスク評価・管理の内容は、サステナビリティ委員会に報告してグループ全体の共通認識とし、さらなる議論と検討を進めています。

戦略

重要なリスク・機会の特定

気候変動に伴うリスクおよび機会には、低炭素社会への移行によって引き起こされるもの(移行リスク・機会)と、極端な気象現象の過酷さと頻度の増加や海面上昇その他の長期的な気象パターンの変化によって引き起こ

されるもの(物理リスク・機会)が考えられます。当社グループにかかわるすべてのリスクと機会項目の洗い出しを行った後、その中でも重要な影響を与えるリスクと機会を、次のとおり整理しました。

主要な項目	重要なリスク・機会の内容
移行リスク・機会	温室効果ガスに関する規制強化
	その他エネルギー・資源に関する規制強化
	省エネルギー対策・再生エネルギープログラムの推進
	ステークホルダー(責任ある行動に対する期待と懸念) お客さま・患者さま意識・行動の変化
物理リスク・機会	異常気象の激甚化(台風、ゲリラ豪雨など風水害)
	気候変動に起因する感染症の流行
	降水・気象パターンの変化(平均気温上昇、海面上昇)

シナリオ分析

当社グループは、薬局およびコスメ&ドラッグストアの経営、ジェネリック医薬品の卸売販売、コスメの販売、売店の経営などの各事業を展開しています。中でもグループ全体売上高の9割を占めるファーマシー事業の薬局国内全店舗と、リテール事業のアイنز&トルペ国内全店舗

を対象として、IPCC^{※2}(気候変動に関する政府間パネル)などが想定する複数のシナリオに基づき、考えられる気候変動に関連する移行リスク・機会、物理リスク・機会を幅広く検討しました。特に重要なリスクと機会における影響の分析に着手しています。

	2℃シナリオ	4℃シナリオ
シナリオ	SSP1 RCP2.6 IEA SDS	SSP5 RCP8.5 IEA STEPS
対象範囲	株式会社アインホールディングスおよび連結子会社 (ファーマシー事業の薬局国内全店舗、リテール事業のアイنز&トルペ国内全店舗)	
対象期間	2030年、2050年	

※2 IPCC：「気候変動に関する政府間パネル(Intergovernmental Panel on Climate Change)」の略。WMO(世界気象機関)とUNEP(国連環境計画)のもとに設立された組織。195の国・地域が参加。各国政府の気候変動に関する政策に科学的な基礎を与えることを目的とし、気候変動に関する最新の科学的知見(出版された文献)についてとりまとめた報告書を作成

事業インパクトの評価

2030年+2℃の世界では、低炭素・脱炭素が推進されることにより、特に温室効果ガスに関する規制強化(主に炭素税の課税や排出量取引制度など)の移行リスクが高まる可能性が考えられます。

当社グループのCO₂(GHG)排出量(Scope1・2)の多くは、電力に由来するものです。よって、電気使用量や調達時の価格・CO₂排出係数などにより、追加のコストが発生する可能性があります。ただし、省エネルギー・再生エネルギーの取り組みによって、炭素税による影響を最小限にするとともに、電気使用量を削減することで、財務、事業戦略などに重大な影響を及ぼさないことを確認しています。

そして2030年+4℃の世界では、異常気象の激甚化・気象パターンの変化(店舗・事業所の被災やパンデミック発生など)による物理リスクが高まる可能性が考えられます。

当社グループでは、いかなる状況下においても、社員の生命および健康を守り、医薬品および医療サービスの提供を遂行することが地域のインフラのひとつとして、期待・要請されている役割であると認識しています。この役割を果たすためにも、災害対応については、BCPの強化・継続改善をはじめ、全社員、またその家族の安否報告訓練や避難訓練、物流強化など、気候変動に適應するための取り組みを推進しています。今後は、さらにリスクの高い地域・店舗の分析を進め、さらなる

災害対応を検討します。

また、気候変動を起因とする感染症などが流行した場合、特にファーマシー事業においては、処方箋応需枚数などに影響を受ける可能性があります。自然災害における対応と同様、医療サービス提供のための体制づくりを強化していきます。

このように、増大するリスクを見通した対策を進めることにより、財務・事業戦略などへ重大な影響を及ぼさないよう、備えることが可能であると考えています。同時に、さらなるレジリエンスの強化・向上を図ることが、患者さまやお客さま、地域住民の皆さまが必要とする医療の継続提供につながり、事業の発展に大きく貢献すると考えています。



■ 指標と目標

2050年カーボンニュートラル(自社の事業活動に伴う、CO₂ (GHG) 排出量 (Scope1・2) の実質ゼロ) の実現に向けて積極的に取り組むこととし、気候変動の評価指標として、CO₂ (GHG) 排出量と再生エネルギー由来電力への転換率などを選定しました。さらに2030年目標として「CO₂ (GHG) 排出量 (Scope1・2) 2023年4月期比 30%削減」、「再生エネルギー由来電力への転換率 30%」を設定しています。また、Scope3の排出量の削減に向けては、医薬品卸会社と協業した取り組

み「医療用医薬品の配送回数削減トライアル」などを実施しています。

今後も、TCFD提言に基づく情報開示の充実を図るとともに、気候変動にかかわる政策や法規制の制定などの変化にも対応した、事業戦略・気候変動の緩和策および適応策の実施を進めていきます。気候変動課題に適切に対応することで、ステークホルダーの皆さまの期待や要請に応え、企業の持続的な成長と、社会・環境・経済価値を創出するサステナビリティ経営を実現します。

指 標	あるべき姿 2030年度目標
グループ全体のCO ₂ (GHG) 排出量を把握し、適切に管理・監督ができる業務体制を構築する ■ Scope1・2におけるCO ₂ (GHG) 排出量 ■ Scope3におけるCO ₂ (GHG) 排出量	Scope1・2におけるCO ₂ (GHG) 排出量削減率30%※3
カーボンニュートラル実現に向けて、適切な目標設定と取り組みを実施する ■ 再生エネルギー由来電力への転換率	30%※4

※3 基準年 (2021年度) 排出量に対する削減率 ※4 基準年 (2021年度) 使用電力全体に対する再生エネルギー転換率

■ 環境保護・負荷低減の取り組み

■ 医療用医薬品の配送回数削減トライアルの実施

当社グループの「事業者の活動に関連する他社の温室効果ガス排出量 (Scope3)」の削減に向けて、他企業と協業した取り組みを実施しています。

トライアルでは、当社グループの強みを生かし、薬局ごとに最適な在庫コントロールを行うことで、当社薬局と医薬品卸会社両社における作業の効率化を図り、労働生産性の向上や社員の働きがいの実現などに加え、配送のための車両燃料に起因するCO₂排出量を大幅に削減する

ことで、地球環境へ配慮しています。

今後も引き続き、持続可能な新たな医薬品流通モデルの構築へ向けた取り組みを行い、医療、卸売業界全体への貢献を目指します。

実 績
実施：49薬局
配送回数削減によるCO ₂ 排出量：75%削減



■ 2022年度冬季の省エネ・節電対応

2022年12月1日～2023年3月31日までの4か月間、国内の電力需給が厳しい状況であることなどを背景に、政府・電力会社から節電の協力が呼びかけられました。

当社グループではこれまでの取り組みをさらに強化し、積極的な省エネ・節電に取り組みました。

取り組み内容※5	実 績
■ 照明の節電 (間引きや消灯) ■ 空調の節電 (温度設定の適正化) ■ 看板の点灯時間短縮 ■ 一部商品陳列棚の照明の消灯 ■ 社用車のエコドライブ ■ 節電呼びかけポスター掲示 など	■ 電力使用量 797,454kwh削減 ■ CO ₂ 排出量 1,456t-CO ₂ 削減
※5 事業所・店舗によって取り組み内容は異なる	
スギ約10.5万本分の年間吸収量に相当	



本社での間引き消灯の様子

ESGデータ (温室効果ガス (CO₂) 排出量) ▶ P59-60参照

環境の取り組み ▶ <https://www.ainj.co.jp/corporate/sustainability/environment/>

社会分野の課題への取り組み

アイングループは、事業を通じた社会価値創造に加え、新型コロナウイルス感染症や災害時の対応、地方自治体との連携など、さまざまな取り組みを通じて、社会分野の課題解決に貢献しています。

■ CSR調達方針・ガイドラインの制定およびお取引先さま説明会を実施

マテリアリティ	
6.地域社会・取引先との連携	2022年11月に、グループの行動指針や人権方針などを踏まえ、「アイングループCSR調達方針」および「アイングループCSR調達ガイドライン」を制定しました。また、2023年7月に、お取引先さまを対象に説明会を実施し、当社グループのサステナビリティ経営について、そして特に最近重要性が高まってきている「人権の尊重」「公正公平な取引」を含め、サプライチェーンマネジメント構築の必要性について、理解と協力を要請しました。持続可能な社会の実現には、当社グループのみならず、サプライチェーン全体で取り組みを進めることが重要であると考えています。今後もお取引先さまとともにサステナビリティ活動を推進していきます。
関連するSDGs	<div>12 つくる責任 つなぐ責任</div>

アイングループCSR調達方針
(2022年11月1日制定)

本方針は、当社グループがサプライチェーン全体においてCSR調達を推進する姿勢を明確に示したものです。

当社グループ内およびお取引先さまに対し、理解、浸透を図ることで、ともに持続可能な調達の実現を目指します。

<https://www.ainj.co.jp/corporate/sustainability/social/business-partners.html>



アイングループCSR調達方針

1. 関連する法令の遵守を基本として、調達業務を遂行します。
2. 品質・安全性の確保・向上に努めます。
3. 人権を尊重するとともに、労働安全衛生の適切な管理に努めます。
4. 調達業務を通して知り得たお取引先さまの機密情報を守秘し、お取引先さまの知的財産権を適正に管理・保護します。
5. 地球環境の保護と負荷低減等、環境に配慮した調達業務を実施します。
6. お取引先さまを大切なパートナーとして誠意をもって対応し、公正・公平で透明性の高い取引を実施します。そして相互理解と信頼関係を構築し、持続可能な社会の実現に努めます。

■ 地域の健康維持・推進に向けた健康活動などの実施

マテリアリティ

6.地域社会・取引先との連携

関連するSDGs



■ 脳卒中予防を目的とした心房細動の早期発見活動

2022年7月より、関東地区の薬局内や地域のイベント会場に設置した心電計付き血圧計を用いて、希望者に測定を行っています。専用アプリによる解析結果および薬剤師によるチェックシートから心房細動のリスクを確認し、必要に応じて受診勧奨やかかりつけ医などへのフィードバックを実施しています。



■ 心臓病・脳卒中の予防を目指す「健康ハートの日」「健康ハートウィーク2023」の啓発活動

当社グループの全薬局にて、2023年7月29日～8月10日の期間において、心臓病・脳卒中の予防を目指す啓発活動に参加しました。薬局では啓発ポスターの掲示とともに、「血圧測ろうキャンペーン」として、チェックシートを用いて薬剤師が属性ごとの血圧アドバイスや必要に応じて受診勧奨を実施しました。

これからも当社グループでは、医療や健康の啓発活動を各地で開催し、地域の健康維持・推進に貢献していきます。




コーポレート・ガバナンス

アイングループは、事業を通じて、人々の健康と地域医療へ貢献することが使命であると考えています。高い効率性と透明性を兼ね備えたマネジメント体制を推進するとともに、さらなるガバナンスの強化に向けて継続的な取り組みを進めています。

コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

当社は、2021年6月の改訂後のコードの各原則について、すべてを実施しています。

 「コーポレート・ガバナンス報告書」についての詳細はこちら
▶ <https://www.ainj.co.jp/corporate/sustainability/governance/corporate-governance.html>

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と体制の概要

当社グループは、薬局およびコスメ&ドラッグストアのチェーン展開を事業の柱としており、いずれも人々の健康を担う事業特性上、コンプライアンスを最重要視した健全かつ透明な事業活動を継続することが不可欠と認識して

います。

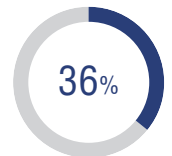
これらを実現する体制として、監査役制度を採用しており、経営上重要な意思決定および業務執行のほか、経営全般に対する監督機能を発揮しています。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

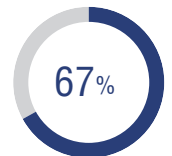
機関設計	監査役会設置会社
取締役会議長	代表取締役社長 大谷 喜一
取締役の人数	11人（うち4人が社外取締役）※1
監査役会議長	常勤監査役 川村 幸一
監査役の数	3人（うち2人が社外監査役）※1
取締役会（社外取締役出席率）	開催回数：11（92.5%）※2
監査役会（社外監査役出席率）	開催回数：12（100%）※2
取締役会の任意の諮問委員会	指名・報酬等諮問委員会
執行役員制度	有

※1 2023年11月末 ※2 2023年4月期

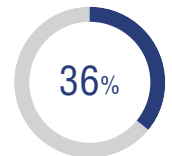
取締役会における 独立社外取締役の割合



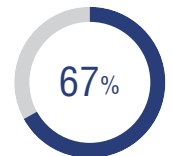
監査役会における 社外監査役の割合



取締役会における 女性取締役の割合

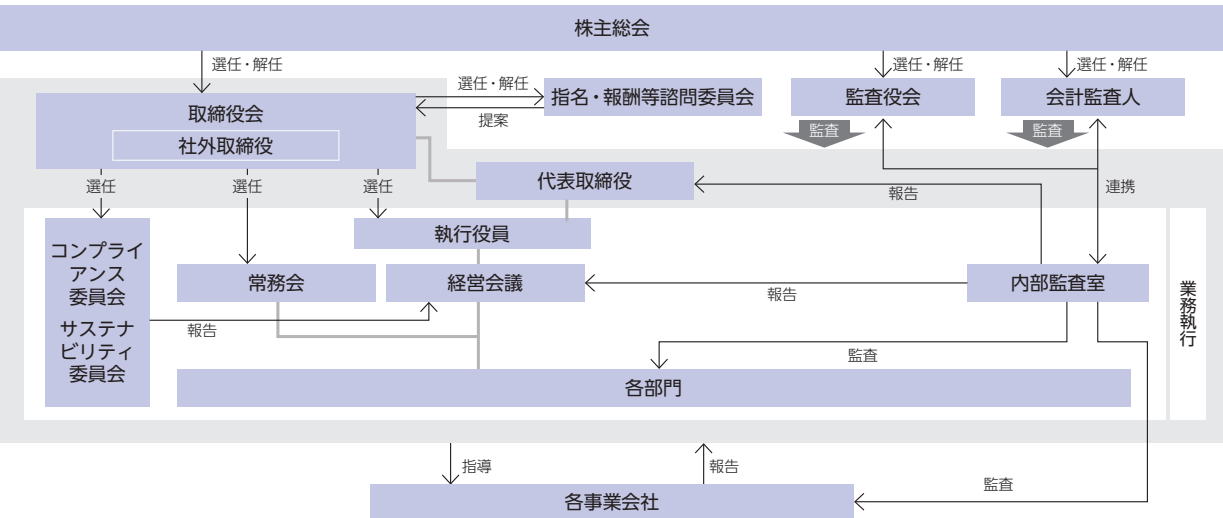


指名・報酬等諮問委員会に おける社外取締役の割合



2023年11月末

コーポレート・ガバナンス体制図



■ 社外役員の状況

当社の取締役会は11名で構成され、うち社外取締役は4名であり、監査役は全3名中2名が社外監査役で構成されています。

社外取締役および社外監査役と当社との間には利害関係はありません。
社外役員の活動状況・選任理由は次のとおりです。

社外取締役の活動状況・選任理由【取締役会出席状況※】

氏名	活動状況・選任理由
遠藤 典子 社外 独立 【100%（11／11回）】	経済誌編集者として小売・流通業を含めた多数の分野を担当し、その取材活動を通して多くの知見を有しています。また、エネルギー政策に関する公共政策研究を行うなど、エネルギー・環境問題に造詣があり、幅広い知識を有しています。加えて、他の上場企業における社外取締役としての経験から、通信、鉄道、百貨店事業などの企業経営に関する深い知見を有しており、当社の経営戦略その他議案審議などに対し、多角的な立場から積極的な意見・提案を行うなど、当社の経営に対する実効性の高い監督などに十分な役割を果たしています。また、指名・報酬等諮問委員として、役員の育成・報酬額の範囲の審議に携わり、当社のコーポレート・ガバナンスの適切な監督を行っています。
伊藤 順朗 社外 独立 【91%（10／11回）】	大手小売業の代表取締役として、経営者としての豊富な知見を有するとともに、同社の最高サステナビリティ責任者として、バリューチェーン全体でのサステナビリティを推進するなど、ESG（環境・社会・ガバナンス）およびサステナビリティに関する深い知見を有しています。また、リスクマネジメント、会計・ファイナンス、ソーシャルマーケティングなどについても幅広い知見を有しており、当社の経営戦略、リスクマネジメント、サステナビリティ経営、リテール事業における重要な事項に関し、専門的な観点から積極的な意見・提言を行い、当社の経営に対する実効性の高い監督などに十分な役割を果たしています。
山添 茂 社外 独立 【100%（9／9回）】	大手商社の取締役としての経験から、経営者としての豊富な知見を有しています。また、同社の電力・プラントグループCEOとして培った卓越した専門知識を有するとともに、海外事業の経営に関する造詣も深く、当社の経営戦略、財務・金融、リテール事業における重要な事項に関し、専門的な観点から積極的な意見・提言を行うなど、当社の経営に対する実効性の高い監督などに十分な役割を果たしています。また、指名・報酬等諮問委員として、役員の育成・報酬額の範囲の審議に携わり、当社のコーポレート・ガバナンスの適切な監督を行っています。
栗山 英樹 社外 独立 【78%（7／9回）】	プロ野球球団および野球日本代表の監督ならびに大学の経営学部で教授を務めるなど、組織におけるガバナンスや人材育成に関する幅広い知見を有しており、当社の法務・リスクマネジメント、サステナビリティ経営における重要な事項に関し、専門的な観点から積極的な意見・提言を行うなど、当社の経営に対する実効性の高い監督などに十分な役割を果たしています。

※2023年4月期

社外監査役の活動状況・選任理由

氏名	活動状況・選任理由
居林 彬 社外 独立	金融機関の取締役および監査役としての経験から、財務・金融に関する専門的知見を豊富に有しており、当社の経営戦略、財務・金融、法務・リスクマネジメントにおける重要な事項に関し、専門的な観点から積極的な意見・提言を行うなど、当社の経営に対する実効性の高い監督などに十分な役割を果たしています。
村松 修 社外 独立	大手証券の取締役としての経験から、財務・金融に関する専門的知見を豊富に有しており、当社の経営戦略、財務・金融、リテール事業における重要な事項に関し、専門的な観点から積極的な意見・提言を行うなど、当社の経営に対する実効性の高い監督などに十分な役割を果たしています。

■ 取締役の選解任と監査役の指名

取締役会は、取締役の選任について、会社の各機能と各事業部をカバーできるバランス、的確かつ迅速な意思決定のための適材適所の観点などを総合的に考慮し、多様性にも配慮するよう努めています。

当社は、取締役の選解任、役員報酬の決定に際する手続きの公正性・透明性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として、任意の機関である指名・報酬等諮問委員会を設置し、後継者計画、役員報酬制度などについて審議

をしています。指名・報酬等諮問委員会は、委員の過半数を独立社外取締役とすることで、独立性を確保し、的確な助言・提言をいただける体制をとっています。

監査役候補については財務・会計に関する知見、当社事業に関する知識、企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に指名しています。上記方針に基づき、社長が提案し、監査役会の同意を得て取締役会で決議しています。

スキルマトリックス

性別	氏名	地位・担当など	属 性	主なスキル					
				経営経験	財務・金融	法務・ リスクマネジメント	サステナビリティ 経営	ファーマシー 事業	リテール 事業
男性	おおたに きいち 大谷 喜一	代表取締役社長 ／取締役会議長 ／指名・報酬等 諮問委員長		●	●		●	●	●
男性	しやどう しょういち 首藤 正 一	代表取締役専務		●				●	
男性	みづし ましひで 水島 利英	代表取締役専務		●	●		●	●	●
女性	おおいし みや 大石 美也	代表取締役専務		●			●	●	●
女性	きめい り え こ 木明 理絵子	取締役		●			●		●
男性	たかくら のぶゆき 高倉 信行	取締役	新任			●	●		
女性	いしかわ みお 石川 香織	取締役	新任	●			●		●
女性	えんどう のりこ 遠藤 典子	取締役	社外／独立		●	●	●		
男性	いとう じゅんろう 伊藤 順 朗	取締役	社外／独立	●		●	●		●
男性	やまざき しげる 山添 茂	取締役	社外／独立	●	●				●
男性	くりやま ひでき 栗山 英樹	取締役	社外／独立			●	●		
男性	かわむら こういち 川村 幸一	監査役			●	●			
男性	いばやし あきら 厩林 彬	監査役	社外／独立	●	●	●			
男性	むらまつ あさひ 村松 修	監査役	社外／独立	●	●				●

取締役会の実効性評価

取締役会は、取締役会の実効性を高めるために、年に1回、5段階評価（5：できている、4：概ねできている、3：普通、2：ややできていない、1：できていない）、17項目の質問票により、各取締役による自己評価を実施するとともに、同質問票による全監査役からの評価もあわせて実施しています。2023年4月期の評価については、質問票の各項目で、社内取締役、

社外取締役、全監査役ともに「3：普通」以上の評価点となっており、当社取締役会において、実効性は概ね確保できていると分析・評価しています。しかしながら、業界環境などの周辺情報に加え、経営戦略、事業価値向上のための現場での取り組みについての説明などさらなる議論の充実が期待されていることを課題として認識しています。

サクセッションプラン

指名・報酬等諮問委員会において、次期社長に求められる人物像の議論を行ったうえで、人材育成委員会で候補者の選定、育成計画の策定・実行を行い、指名・報酬等諮問委員会で育成状況の評価・監督を行うものとしています。次期社長に求められる人物像については、中長期的な事業価値向上の実現を主眼とし、事業運営能力・経験、ファイナンスなどに関する深い知見に加え、誠実な人柄を兼ね備えるなどを要件とし、数名の候補者を選定しており、グループ会社を含めた取締役や執行役員として会

社経営や事業運営などを通じた具体的な経験を積むことで育成を図っています。候補者については、求められる要件に基づいた評価に加え、指名・報酬等諮問委員である社外取締役による面談を適宜実施することで人物像の把握を行うとともに、人材育成委員会で審議のもと、必要に応じて要件・プロセスの見直し、候補者の入れ替えを実施しております。なお、最終候補者については、指名・報酬等諮問委員会での審議を経て、取締役会で報告しています。

役員報酬など

基本方針

当社の取締役には、当社グループが、地域医療への貢献と、美しさとしこやかさの提供へ向け社会的役割と責任を果たすため、ステークホルダーの皆さまと価値を共有しながら業績向上と持続的な成長を図ることが求められています。当社の取締役の報酬は、役割と責任に応じた固定報酬である月額報酬と、報酬決定プロセスの透明性・客観性を高め業績インセンティブとなる業績連動報酬である賞与および株主の皆さまと同じ目線で持続的な成長を意識づけることを目的とする非金銭報酬により構成される報酬体系としています。ただし、社外取締役の報酬は、独立かつ客観的な立場から当社の経営を監督する役割・責務に適した報酬体系としています。

月額報酬の決定方針

金銭報酬（業績連動報酬および非金銭報酬などのいずれでもないもの）は、月額固定の「基本報酬」とし、役位、職責、在任年数、従業員の賃金とのバランス、同業他社の動向や過去の支給実績などを総合的に勘案のうえ、決定します。

賞与の決定方針

賞与は各期の連結営業利益、ROEおよび各期の環境課題・社会課題への貢献など、直接財務的価値に表れない価値、配当、従業員の賞与とのバランス、同業他社の動向や過去の支給実績などを総合的に勘案のうえ、決定します。

非金銭報酬の決定方針

非金銭報酬は譲渡制限付株式報酬（RS）とし、毎年、総額50百万円を限度として、役位、職責により決定した基準額の金銭報酬債権を付与し、当該金銭報酬債権の現物

政策保有株式など

当社は、純投資目的以外の目的である投資株式（政策保有株式）のみ保有しています。政策保有株式については、当社が行う事業に関連する業務提携、取引の維持・強化などの相乗効果が期待される銘柄、地域社会との関係維持に必要な銘柄を対象に保有しています。なお、政策保有株式の総額は、連結貸借対照表計上額が総資産の5％以下となることを基本とし、超えた場合は、速やかに売却などの検討を行うことを基本的な方針としています。また、取締役会にて、その株式の政策保有についての保有目的の妥当性、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか、他に有効な資金活用はないかを検証した

出資により普通株式を割り当てます。なお、譲渡制限付株式報酬として割り当てる当社の普通株式は年50,000株以内とします。

報酬の構成割合

社外取締役以外の取締役の報酬の構成割合は、事業の特性、事業環境および他社の動向を勘案し、月額報酬、賞与、非金銭報酬の構成比が概ね70:20:10となるように制度を設計し、社外取締役には、月額報酬のみを支給します。

個人別報酬の内容についての決定方針

個人別の報酬額については、指名・報酬等諮問委員会で役位別の月額報酬の金額範囲、賞与に関する業績などの評価の内容、役位別の非金銭報酬額に関する原案を作成し、取締役会の決議を経て、その決定内容の範囲で代表取締役社長が具体的内容について委任を受けるものとします。指名・報酬等諮問委員会は、取締役の報酬決定に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化することを目的として、過半数の委員を独立社外取締役で構成し、取締役の報酬などに関する事項は、上記方針に基づき決定します。

役員区分ごとの報酬額の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2023年4月期）

区 分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の金額 (百万円)			対象 となる 役員の 員数 (人)
		基本 報酬	賞与	非金銭 報酬等	
取締役 (社外取締役を除く)	214	151	41	21	8
監査役 (社外監査役を除く)	7	7	0	—	1
社外取締役	19	19	—	—	5
社外監査役	12	12	—	—	2

うえで保有の継続または売却などによる縮減を判断することとしています。政策保有株式にかかわる議決権行使については、画一的に賛否を判断せず、投資先との対話を重要視し、将来にわたる企業価値向上、株主還元向上などの観点から、議案ごとに検討し判断しています。

銘柄数および連結貸借対照表計上額（2023年4月末時点）

区 分	銘柄数	連結貸借対照表計上額 (百万円)
非上場株式	17	1,243
上場株式	8	568

リスクマネジメント

リスクマネジメント推進体制

アイングループ全体のリスク管理について定める「リスク管理規程」および「リスクマネジメントガイドライン」を策定し、リスクカテゴリーごとの担当部署を定め、グループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理しています。

また、全社のリスクを統括する部署としてリスクマネジメント室を設置し、グループ全体のリスクマネジメント

ト推進にかかわる課題・対応策を統括管理しています。

当社グループのリスク管理の運用状況は、内部監査室が実地監査において遵守状況および有効性について検査を行っています。

当社は、危機の発生時に当社グループの事業の継続を図るため、グループの「事業継続計画 (BCP)」を策定し、当社グループの役職員に周知徹底しています。

事業継続管理 (BCM) 訓練の実施

国が想定する巨大地震の発生を想定した対策本部訓練を2023年6月に実施し、本社の全社対策本部と被災地の現地対策本部（拠点事業所）における、従業員の安否、負傷者の確認、店舗被災状況の確認、営業再開に向けた対応、被災地での必要物資や医薬品の供給ルートの確保、被災地への応援者の派遣などについて、対策本部の各班での行動を確認しました。

また、店舗の立地条件により異なる津波の発生状況を踏まえたモデル別の避難マニュアルを作成し、商業施設内の店舗を除く全店舗において、2022年11月にモデル別の避難訓練を実施しました。

今後も災害発生時における事業継続のため、社員の安全を確保しつつ、地域のインフラとしての役割をまっとうできるよう、訓練を継続的に実施していきます。

主要なリスクと対応策

主要なリスク	リスクの内容	当社の対応方針
法的規制	■法令違反による監督官庁からの業務停止命令・取り消しなど ■医薬品販売にかかわる規制緩和による異業種の参入	■薬事に関する法令遵守徹底のための体制整備・教育研修の実施など ■高度な人材の育成による薬局機能の強化
出店・応需動向	■M&Aを含む薬局の出店政策の成否や同業他社の出店動向 ■医療機関の予測困難な処方箋の発行動向および休廃業 ■季節性疾患の流行状況による応需枚数の変動	■他社動向も加味した投資基準の策定 ■医療機関との連携強化
医療保険制度の改定	■診療報酬制度などの改定による収益構造の変化	■改定の目的などを理解し適切に対応するための情報共有の徹底 ■薬局機能を適正に発揮するための人材育成
DXと情報セキュリティ	■急速なデジタル化による事業環境の変化 ■サイバー犯罪などによる機微情報の流出	■医療DXを含めた全社的なDXの推進 ■情報セキュリティ体制の強化
人材の確保	■事業戦略に必要な薬剤師など人材の不足	■新卒薬剤師の積極的な採用と育成 ■高度な専門人材の育成のための研修体制の確立 ■労働時間選択制の導入
企業の信用を失墜させるリスク	■調剤過誤による医療事故 ■個人情報情報の漏えいなどの事故	■調剤業務に関する自社マニュアルの作成と継続的な研修制度 ■調剤過誤防止システムの導入 ■調剤過誤防止対策を専任とする安全対策室の設置 ■個人情報保護体制の強化および従業員教育の徹底
金利変動	■M&Aに対する投資回収が不十分 ■金融市場の動向などに伴う金利変動	■キャッシュフロー範囲内での投資
感染症の拡大	■外出自粛が求められるような感染症の拡大による処方箋応需枚数および来店客数の減少 ■顧客の行動エリアおよび購買動向の変化	■感染拡大防止策の徹底と社会的責任としての調剤業務の継続 ■BCPの強化と継続的な改善
自然災害	■大規模な自然災害の発生による人的・物的被害	■BCPの強化と継続的な訓練の実施
気候変動	■低炭素社会移行への対応によるコスト増加 ■気候変動を起因とする風水害の頻発化・激甚化による人的・物的被害	■気候変動課題への対応強化

内部統制／コンプライアンス

アイングループの役職員は、アイングループ行動指針に基づき、法令および定款などの遵守はもとより、人々の健康に携わる業務に従事していることを常に認識し、良識と倫理観を持った企業活動に努めています。

当社は、当社グループにおける法令、定款および社内諸規則に適合した業務の執行およびコンプライアンス向上のため、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスにかかわるグループ会社の管理を行っています。

監査役は、独立の機関として内部統制システムの構築・運用状況を含め、取締役の職務の執行を監査しています。

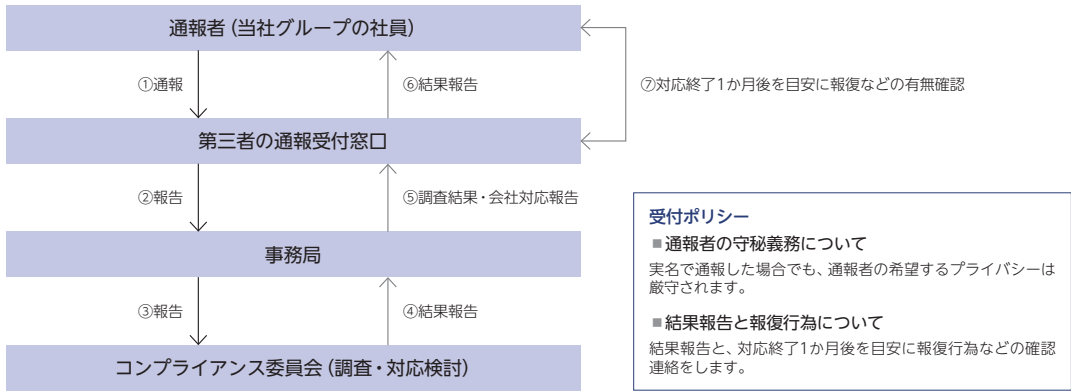
内部監査室は、業務執行組織から独立した視点で、当社グループの役職員の法令および定款などにかかわる遵守状況についての監査を実施しています。

内部通報制度

社員が社内の法令・契約違反・行動基準違反を発見した際や職場でハラスメントを受けた、または目撃した際に通報できる内部通報窓口（コンプライアンス ホットライン）を設置しています。

なお、通報窓口は、通報者のプライバシーの保護と通報のしやすさの観点から第三者である社外組織に委託しています。

アイングループ コンプライアンス ホットライン



腐敗防止の取り組み

企業活動における贈収賄・汚職行為は、正当な商取引を阻害するだけではなく、反社会的勢力の資金源になるなどの弊害も予想され、昨今、国内外において、贈収賄や汚職行為に対する規制が強化されています。これら贈収賄・汚職防止に対する取り組みのさらなる強化を目的として、当社グループのすべての会社に適用される「アイングループ

贈収賄・汚職防止方針」を制定しました。

また、腐敗防止を含むコンプライアンスに関する教育を、すべての役職員を対象に毎年実施しています。

これからも、高度な倫理基準を維持し、良識と倫理観を持った企業活動に努めていきます。

社外取締役メッセージ

社会から求められる企業として

独立社外取締役
指名・報酬等諮問委員 遠藤 典子

社外取締役を中心に 活発な議論が行われる取締役会

社外取締役に就任してから5年が経ちました。当社の取締役会は、バックグラウンドの異なる多様な役員で構成され、社外取締役および社外監査役を中心に活発な議論が行われています。昨年就任した指名・報酬等諮問委員会では、人的資本の充実や後継者計画の検討なども議論しました。

新型コロナウイルス感染症拡大による社会の行動変容が、アイングループの事業にもたらした影響は大きく、取締役会では、このような環境変化に迅速に対応するための機動的な経営判断ができるよう、執行と監督の各々が効果的に機能する体制が整備されています。また、既存事業の強化のために導入したフィールドマネジャー制度による店舗運営体制の変更、ファーマシー、リテールの両事業におけるアプリ開発などのDX対応なども、取締役会へ順次適切に報告がなされ、その都度軌道修正ができることも、当社のガバナンスの特長です。

リテール事業のマレーシア進出は、国特有の規制などもあり大変チャレンジングな案件でしたが、取締役会では、事前にリスクや対策について十分に議論がなされ、進出した後も十分な報告を受けました。

社会に求められる ガバナンスの実効性と透明性

今後も事業環境が大きく変化することが予見される中で、これまで以上に機動的な経営判断とガバナンスの実効性・透明性維持の両立が求められます。アイングループとしての強みを生かしながら、社会に求められる企業であり続けるために、私自身の経験や知見をベースとした提案やアドバイスを行っていきます。

アイングループのさらなる 企業価値向上に向けて

コロナ禍を契機に加速したデジタル化社会では、情報資産にかかわるリスク管理が、企業の持続的な成長の重要な基盤となることが明らかになりました。私は、経済誌編集および公共政策、特に、エネルギー政策およびリスク・セキュリティガバナンスの研究を通じて得た知見・経験から積極的な意見・提案を行ってきました。今後も、アイングループのさらなる企業価値向上を実現できるよう、適切な意思決定・業務執行の監督を務めてまいります。

進化の先を見据えたアイングループへ

独立社外取締役 伊藤 順朗

着々と進化を続けてきたガバナンス

私は、グローバルに展開する小売業の代表取締役として国内外の多くのリテールの現場を経験しています。2019年7月に当社の社外取締役に就任し、今期で5期目となります。取締役会では、大谷社長の強いリーダーシップのもとに各取締役が各々の役割を適切に果たしており、私たち社外取締役も積極的に議論に参加しています。取締役会の実効性評価から出た課題についても、迅速な対応ができています。マテリアリティの特定やコーポレートガバナンス・コードへの対応も、コロナ禍の中でも着実に進めてきたことで、本当に短期間で、着々と進化を続けてきました。

また、女性の取締役も多く、取締役の構成比で3分の1を占めているということは、多くの女性社員のモチベーション向上につながり、ダイバーシティ＆インクルージョンの観点からみても素晴らしいと思います。人権方針も開示しており、株主を代表するひとりとして、その進化の様子を頼もしく拝見しながら、4年間の取締役会の議論の中で、適宜意見やアドバイスを行ってきました。

さまざまなアライアンスを模索して さらなる成長を

アイングループのさらなる成長のためには、私たち流通業とのアライアンスなども、今後は有効になってくると期待しています。薬局は規制の多い業界ですが、リーディングカンパニーとしてのポジションを維持しつつ、競合との差別化を図っていくための連携を模索していきたいと考えています。

小売業に求められる教育プログラムを

私は、小売業の大切な資産は「お客さまのために全力を尽くせる社員」であると、常に周囲に言い続けています。アイングループでは、2012年に企業理念を「新・アイン宣言」として策定し、さまざまなガイドラインをまとめたAIN BOOKを全社員に配布しています。業容の拡大とともに、「新・アイン宣言」のグループスローガン、「美しい意志をもとう。」を、いま一度深く浸透させていただきたいと願っています。それが、アイングループの将来を支える底力となると確信しています。

役員一覧（2023年11月末現在）

取締役

おおたに きいち

大谷 喜一

代表取締役社長

■3,238千株

1980年 7月 株式会社オータニ（現当社）
代表取締役社長
1981年 11月 株式会社第一臨床検査センター
（旭川市、現当社）設立、取締役
1983年 7月 同社代表取締役社長
1985年 5月 当社常務取締役
1988年 5月 当社代表取締役社長（現任）



しゅどう しょういち

首藤 正一

代表取締役専務

開発統括管掌

■9千株

1982年 3月 株式会社第一臨床検査センター
（旭川市、現当社）入社
1991年 5月 当社経営企画室長
1994年 6月 株式会社アインメディカルシステムズ（現当社）取締役管理本部長
2000年 2月 当社医薬事業部関西営業部長
2000年 7月 当社取締役
2003年 5月 当社常務取締役
2004年 5月 当社医薬事業部長
2012年 5月 当社専務取締役
2015年 11月 当社代表取締役専務、開発統括管掌（現任）
2020年 5月 一般社団法人日本保険薬局協会（NPhA）会長
2023年 11月 株式会社アインファーマシーズ代表取締役社長（現任）



みずしま としひで

水島 利英

代表取締役専務

運営統括、業務サポートおよび

デジタル推進管掌

■27千株

1986年 4月 株式会社オータニ（現当社）入社
2000年 5月 当社物販事業部ドラッグストア部長
2000年 7月 当社取締役
2001年 2月 当社物販事業部長
2003年 5月 当社常務取締役
2012年 5月 当社専務取締役、管理本部長
2012年 11月 株式会社ホールセールスターズ代表取締役社長（現任）
2015年 11月 当社代表取締役専務（現任）、運営統括および業務サポート管掌
2018年 7月 当社運営統括、業務サポートおよびIT統括管掌
2020年 5月 当社運営統括、業務サポートおよびデジタル推進管掌（現任）



おおいし みや

大石 美也

代表取締役専務

■7千株

1993年 7月 株式会社ダイチク取締役（現任）
2007年 5月 同社常務取締役
2008年 7月 同社代表取締役社長
2011年 4月 株式会社アインメディカルシステムズ（現当社）代表取締役副社長
2012年 2月 同社代表取締役社長
2012年 7月 当社取締役、医薬事業部副事業部長
2014年 7月 当社常務取締役
2015年 11月 当社運営統括本部長
株式会社アインファーマシーズ代表取締役社長
株式会社医薬運営統括管掌
2019年 5月 当社医薬運営統括本部長
2021年 7月 当社医薬運営統括本部長
2023年 5月 株式会社アインファーマシーズ取締役（現任）
2023年 7月 当社代表取締役専務（現任）



きめい りえこ

木明 理絵子

取締役

人事本部長

■6千株

1995年 12月 株式会社第一臨床検査センター
（札幌市、現当社）入社
2003年 5月 当社物販事業部商品部長
2004年 5月 当社管理本部人事部長
2009年 5月 当社物販事業部長 兼 商品部長
2009年 8月 当社執行役員
2013年 5月 当社人事担当
2014年 7月 当社取締役（現任）
2015年 9月 株式会社アユーララボトリーズ代表取締役副社長
2016年 7月 同社代表取締役社長
2018年 2月 株式会社アインファーマシーズ取締役（現任）
2018年 7月 当社人事管掌
2022年 5月 当社人事本部長（現任）



たかくら のぶゆき

高倉 信行

取締役

リスクマネジメント管掌

■1千株

新任

1981年 4月 厚生省（現 厚生労働省）入省
2009年 7月 厚生労働省大臣官房国際課長
2010年 7月 総務省大臣官房審議官（公営企業担当）
2011年 7月 総務省消防庁審議官
2012年 9月 厚生労働省大臣官房年金管理審議官
2013年 7月 厚生労働省退官
2013年 10月 帝人株式会社特別参与
2014年 4月 同社グループ理事、CSR最高責任者補佐（特命担当）
2016年 4月 同社グループ執行役員、CSR最高責任者 兼 経営監査部担当 兼 事業所活用担当役員
2017年 4月 同社グループ執行役員、CSR管掌 兼 経営監査部担当
2019年 4月 同社顧問（非常勤）
2020年 4月 当社顧問
2020年 7月 株式会社アインファーマシーズ専務取締役（現任）
2023年 7月 当社取締役、リスクマネジメント管掌（現任）



いしかわ かおり

石川 香織

取締役

物販運営統括本部長

■1千株

新任

2007年 2月 当社入社
2015年 11月 当社運営統括本部物販運営部長
株式会社アインファーマシーズ物販事業部長
2018年 5月 当社執行役員
株式会社アインファーマシーズ取締役（現任）
当社物販運営統括本部長（現任）
2019年 5月 株式会社アユーララボトリーズ代表取締役社長（現任）
2022年 5月 株式会社アユーララボトリーズ代表取締役社長（現任）
2023年 7月 当社取締役（現任）



えんどう のりこ

遠藤 典子

取締役

■0千株

社外 独立

1994年 6月 株式会社ダイヤモンド社入社
2004年 4月 国立大学法人九州大学東京事務所長・
ディレクター兼務
2006年 3月 株式会社ダイヤモンド社
週刊ダイヤモンド編集部副編集長
2013年 9月 国立大学法人東京大学政策・ビジョン研究センター客員研究員
2015年 4月 学校法人慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授
2016年 6月 株式会社NTTドコモ社外取締役
2018年 7月 当社社外取締役（現任）
2019年 6月 阪急阪神ホールディングス株式会社社外取締役（現任）
2020年 4月 学校法人慶應義塾大学グローバルリサーチティンステュート
特任教授（現任）
2021年 3月 テックポイント・インク社外取締役（現任）
2021年 6月 ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社
社外取締役（現任）
2022年 6月 日本電信電話株式会社社外取締役（現任）



いとう じゅんろう

伊藤 順朗

取締役

■一千株

社外 独立

1990年 8月 株式会社セブン・イレブン・ジャパン入社
2009年 5月 株式会社セブン&アイ・ホールディングス
取締役 執行役員、事業推進部シニアオフィサー
同社CSR統括部シニアオフィサー
2016年 5月 同社グループ関係会社管掌
2016年 7月 同社関係会社部シニアオフィサー
2016年 12月 同社常務執行役員、経営推進室長
2017年 3月 株式会社イトーヨーカ堂取締役
2018年 3月 株式会社セブン&アイ・ホールディングス経営推進本部長
2019年 7月 当社社外取締役（現任）
2023年 4月 株式会社セブン&アイ・ホールディングス代表取締役 専務執行役員
（現任）、最高サステナビリティ責任者 兼 ESG推進本部長 兼 スーパー
ストア事業管掌（現任）



やまぞえ しげる

山添 茂

取締役

■一千株

社外 独立

1978年 4月 丸紅株式会社入社
2006年 4月 同社執行役員、電力部門長
2009年 4月 同社常務執行役員、電力・インフラ部門長、
アプグビ商社推進室担当役員
2010年 6月 同社代表取締役常務執行役員、社長補佐、機械グループ管掌役員、
投融資委員会副委員長
2012年 4月 同社代表取締役専務執行役員
2015年 4月 同社代表取締役副社長執行役員、電力・プラントグループCEO
2018年 4月 同社取締役副会長
2018年 6月 フジテック株式会社社外取締役
2019年 4月 みずほキャピタルパートナーズ株式会社
（現MCPパートナーズ株式会社）社外監査役
丸紅/パワ&インフラシステムズ株式会社会長
2020年 4月 ビーウィズ株式会社社外取締役、監査等委員（現任）
2022年 7月 当社社外取締役（現任）



くりやま ひでき

栗山 英樹

取締役

■一千株

社外 独立

2004年 4月 白鷗大学助教授
2008年 4月 同大学教授（現任）
2011年 11月 北海道日本ハムファイターズ監督
2021年 11月 野球日本代表監督
2022年 1月 北海道日本ハムファイターズプロフェッサー（現任）
2022年 4月 北海学園大学特任教授（現任）
2022年 7月 当社社外取締役（現任）



監査役

かわむら こういち

川村 幸一

監査役

■5千株

1985年 10月 株式会社第一臨床検査センター
（札幌市、現当社）入社
1995年 5月 当社経理部次長
1997年 7月 当社監査役
2000年 4月 株式会社アインメディカルシステムズ（現当社）常務取締役、経理部長
2003年 5月 当社総務部長
2005年 4月 株式会社アインメディカルシステムズ（現当社）監査役
2012年 7月 当社常勤監査役（現任）



いばやし あきら

居林 彬

監査役

■一千株

社外 独立

1968年 4月 株式会社北海道銀行入行
1992年 6月 同行人事部長
1995年 4月 同行釧路支店長
1995年 6月 同行取締役、地区営業担当 兼 釧路支店長
1999年 6月 同行執行役員
2000年 6月 同行常務執行役員、地区営業担当 兼 旭川支店長
2001年 6月 同行取締役、執行役員副頭取
2003年 6月 同行取締役退任
2003年 6月 北海道建物株式会社取締役社長
2005年 6月 株式会社北海道銀行監査役
2009年 6月 同行監査役退任
2011年 6月 株式会社アズビック監査役
2012年 7月 当社社外監査役（現任）



むらまつ おさむ

村松 修

監査役

■一千株

社外 独立

1972年 4月 野村證券株式会社入社
1994年 6月 同社札幌支店長
1996年 6月 同社取締役、大阪支店副支店長
1999年 1月 野村ファンドネット証券株式会社社長
2004年 11月 野村證券株式会社顧問
2007年 4月 株式会社アインメディカルシステムズ（現当社）監査役
2007年 10月 野村證券株式会社退職
2011年 8月 株式会社エグゼクティブ・パートナーズ代表取締役社長
2012年 6月 株式会社あさひ調剤監査役（現任）
2016年 7月 当社社外監査役（現任）
2018年 8月 株式会社エグゼクティブ・パートナーズ会長（現任）



※ ■は2023年4月30日現在で所有する当社株式数

日本の薬局市場の特徴

国の政策の違いなどから、日本の薬局は、米国をはじめとする海外とは異なる特徴を持っています。ここでは主な特徴についてご紹介します。

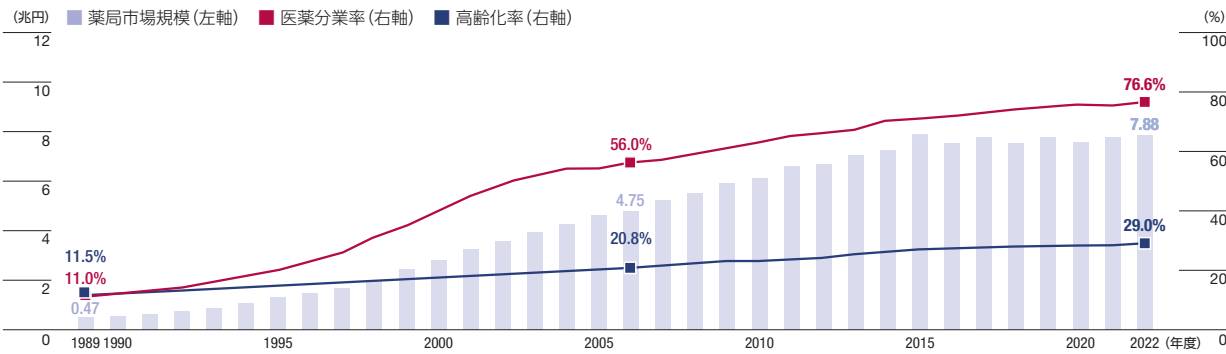
市場規模

日本の薬局業界は、薬局・薬剤師に求められる役割の拡大、毎年の薬価改定、2年に1度の調剤報酬改定、薬剤師採用など、さまざまなリスク要因があり、参入障壁が高い業界です。

市場規模は約7.9兆円（2022年度）、トップ企業5社の

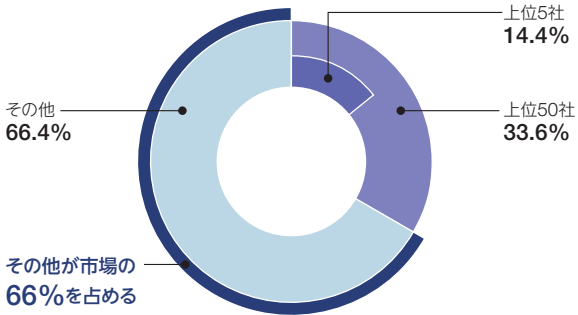
シェアが約14.4%と、非寡占市場です。市場は成熟していますが、オンライン服薬指導などをはじめとした規制緩和や薬局の新しい認定制度の開始により、今後も企業格差が広がることが予想されます。アイングループは変化に対応しながら、シェアを拡大していきます。

市場規模



出典：日本薬剤師会、調剤医療費の動向（厚生労働省）、高齢社会白書（内閣府）

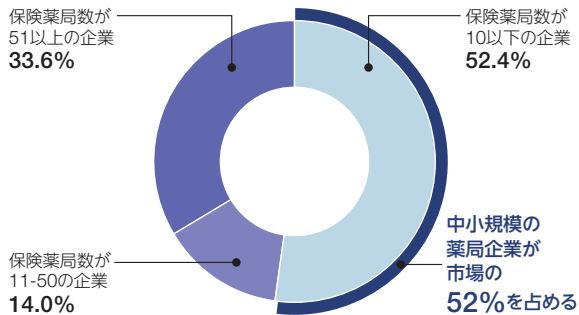
薬局企業の市場シェア



※ 上位5社：当社グループ、日本調剤、ウエルシアホールディングス、さくら薬局グループ、マツキョココカラ＆カンパニー

出典：ドラッグマガジン（2023年8月号）、調剤医療費の動向（厚生労働省）

市場構造



出典：当社試算

日本と米国の薬局市場の違い

	日 本	米 国
保険制度（患者の負担割合）	国民皆保険（0～3割）	個人加入保険（契約内容による）
患者の医療機関の選択	制限なし	加入保険と提携している医療機関のみ
医薬分業率	76.6%（2022年度）	100%
処方箋	リフィル○ 原本は紙／データ	リフィル○ 原本は紙／データ
薬価	政府が決定（定期的に改定）	市場価格

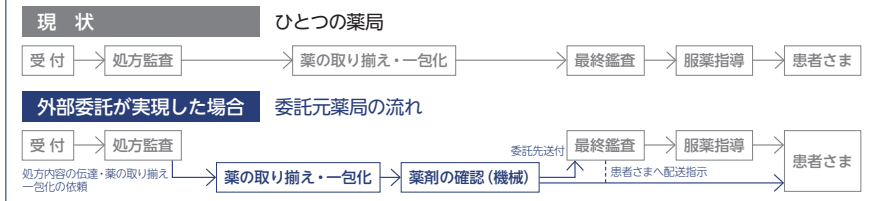
業界を取り巻く環境

薬局を取り巻く環境は、さまざまな規制改革・緩和によって変化してきました。今後も環境の変化は続くことが予想され、変化への対応はさらに重要性を増してい

くと考えられます。当社グループは積極的なDX推進により、環境変化の中でも質の高いサービスを提供し続けます。



現状は、ひとつの薬局にて薬の取り揃えや一包化などを含めた受付から患者さまへの服薬指導業務を行っています。外部委託が可能となった場合、委託元薬局は薬の取り揃え・一包化の作業の必要がなくなり、人件費削減や委託元薬局の在庫極小化が実現します。



外部委託

■ 薬局における調剤の外部委託

業務効率化による人件費削減、薬局外オンライン服薬指導の融合など

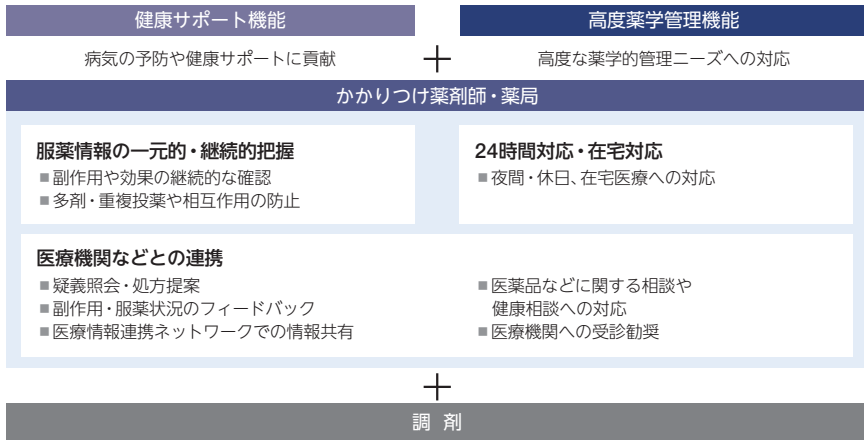
薬局に求められる役割

薬局に求められる役割は、「対物から対人へ」、地域医療においてより重要な役割を果たす方向へ、拡大しています。厚生労働省が推進する「患者のための薬局ビジョン」

に沿った、質の高いサービスを提供するとともに、医療機関などにより密接に連携することで、リスク低減や高度医療における協働を進めることが期待されています。



患者のための薬局ビジョン



財政状態及び経営成績等の分析（MDA）

アイングループを取り巻く事業環境

当社グループの主要事業は、処方箋に基づいた調剤業務を行うファーマシー事業です。薬局の収入は、主に厚生労働省が定める調剤報酬と薬価によって決まりますが、調剤報酬と薬価は、国の医療費抑制方針を背景として、定期的に改定されます。

2021年8月1日に施行された改正薬機法（「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」等の一部を改正する法律）により、高度薬学管理機能を備えた「専門医療機関連携薬局」、かかりつけの機能が充実した「地域連携薬局」について、都道府県知事による認定制度が導入されました。認定制度の開始やオンライン服薬指導の要件緩和等の事業環境変化の影響を受け、企業間の格差は拡大しています。

このような中、当社グループは、環境変化をチャンスととらえ、いかなる変化にも対応できる準備を着々と進め、社会的課題解決への貢献と、グループの持続的な成長を目指しています。

当期の経営成績の概況

当連結会計年度（2022年5月1日～2023年4月30日）におけるわが国の経済は、新型コロナウイルス感染症の影響が続いたものの、行動制限の緩和等により、緩やかな持ち直しの傾向がみられます。一方で、物価上昇や金融資本市場の変動等により未だ不透明な状況が続いています。

このような経済情勢の中、新型コロナウイルス感染症への感染防止対策を徹底し、医療・小売サービスの提供に努めました。事業によるさまざまな社会課題の解決への貢献を通じて、ステークホルダーの皆さまに「この街にアインがあって良かった」と感じていただける企業にしていきたいと考えています。

当社はマテリアリティ（重要課題）として、「地域医療への貢献」、「美しさとするやささの提供」、「安全・安心と信頼」、「環境保護・負荷低減」、「健全な経営基盤」、「地域社会・取引先との連携」の6つを特定し、各取り組みにおけるKPI及び2025年度目標を公表しています。

2022年7月には「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の最終報告書（TCFD提言）が推奨する4つの開示項目について整理・設定し、コーポレートサイトにおいて開示、同年9月には、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーション強化を目的とし、マテリアリティに対する具体的な取り組みや人材戦略、DX戦略等、中長期的な価値向上のための取り組みを掲載した統合報告書を新たに作成しました。また、同年11月には、「地域社会・取引先との連携」の実現向け「CSR調達方針・ガイドライン」

を制定、さらに国連グローバル・コンパクトへの署名及びグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンへ加入しました。

2023年3月には、日本健康会議による「健康経営優良法人認定制度」において、特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」に、2021年から3年連続で認定されました。人的資本経営の観点から、また、「経営基盤の強化」においても、社員の健康増進を強化することを掲げており、一人ひとりのパフォーマンス発揮による生産性の向上や離職率の低下等を図ります。

今後もさまざまな取り組みを通じ、持続的な成長と、社会・環境・経済価値を創出し、サステナビリティ経営の実現に向けて取り組みます。

当連結会計年度の業績は、売上高が3,587億4千2百万円（前年同期比13.4％増）、営業利益は160億4百万円（同5.7％増）、経常利益は170億6千4百万円（同6.4％増）となり、また、親会社株主に帰属する当期純利益は92億3千4百万円（同30.2％増）となりました。

セグメント別概況

ファーマシー事業

医療機関等との連携、お薬手帳等を活用した服薬情報の一元的・継続的な把握、在宅医療対応等により、患者さまが住み慣れた地域で安心して医療を受けることができるよう、「かかりつけ薬剤師・薬局」の機能発揮に取り組んでいます。

2023年1月の厚生労働省による電子処方箋管理サービス運用の開始に先立ち、当社グループでは、運用プロセスの確立や先進的取り組み、優良事例の収集、ガイドラインの策定等を目的とし、2022年10月末に開始された厚生労働省による「電子処方箋のモデル事業」に参画しました。現在は、当社グループの全国の薬局において電子処方箋に対応するため、順次環境の整備を進めています。今後も、環境変化に対応し、患者さまがいつでも安心して薬物治療を継続していただけるよう取り組みを進めます。

営業開発においては、2022年5月に株式会社ファーマシィホールディングスの約100店舗をグループに迎える等、新規開局及び前期開局の伸長が当連結会計年度の業績に寄与しました。引き続き、大型薬局の積極的な開局と投資回収を重要視したM&Aを開局戦略とし、さらなる事業規模の拡大を行うとともに、店舗運営の効率化を推進してまいります。

以上の結果、当連結会計年度の売上高は、3,215億7千7百万円（前年同期比13.6％増）、セグメント利益は241

億3千5百万円（同3.8％減）となりました。

当連結会計年度の開局状況は、グループ全体で合計141店舗を開局し、24店舗の閉店、7店舗の事業譲渡により、当社グループにおける薬局総数は1,209店舗となりました。

リテール事業

新型コロナウイルス感染症の影響が続いているものの、オリジナルブランドの見直し及びコスト適正化を推進しており、当連結会計年度においては、行動制限の緩和等により客数が堅調に推移したことならびにコスト適正化が奏功し、黒字となりました。

以上の結果、当連結会計年度の売上高は、256億8千5百万円（前年同期比24.9％増）、セグメント利益は12億1千4百万円（前年同期は17億6千4百万円の損失）となりました。当連結会計年度の出店状況は、8店舗を出店し、8店舗を閉店したことで、コスメ&ドラッグストア総数は78店舗となりました。

その他の事業

その他の事業においては、売上高は115億4千万円（前年同期比9.0％減）、セグメント利益は2億8千2百万円（前年同期は1億4千6百万円の損失）となりました。

財政状態

当連結会計年度末における総資産の残高は、前連結会計年度末より192億8千8百万円増の2,317億5千万円となりました。主な要因は、のれん及び商品等がM&Aを含む新規出店により増加したためです。

負債の残高は、117億5千3百万円増の1,052億4百万円となりました。

短期及び長期借入金の残高は、2億3千3百万円増となる86億9千1百万円となりました。

純資産の残高は、75億3千5百万円増の1,265億4千6百万円となり、自己資本比率は1.4ポイント減となる54.6％となりました。また、ROAは前期から0.8ポイント上昇の4.2％、ROEは前期から1.5ポイント上昇の7.5％となりました。

配当政策

当社は、株主に対する利益還元を経営上の重要課題としてとらえ、業績に応じた成果の配分を行うとともに、安定的に継続することを基本方針としています。

内部留保資金につきましては、企業基盤の強化に加え、新規出店や将来に向けた事業開発のために活用していく方針です。

当社の剰余金の配当は、期末配当の年1回を基本的な方針としています。

当連結会計年度の配当につきましては、当期の利益状況と今後の事業展開等を総合的に勘案し、1株当たり60円の配当を実施し、配当性向は22.8％（前期比4.5ポイント減）となりました。また、次連結会計年度の配当につきましては、1株当たり60円の配当を予定しています。

キャッシュ・フロー

当連結会計年度における連結ベースの現金及び現金同等物は、前連結会計年度に比べ132億5千2百万円減の462億1千7百万円となりました。

当連結会計年度における各キャッシュ・フローの状況とそれらの要因は次のとおりです。

営業活動によるキャッシュ・フロー

営業活動の結果得られた資金は、202億6千7百万円（前年同期は261億5千6百万円の収入）となりました。

主な収入要因として、税金等調整前当期純利益が158億8千2百万円、新規出店及びM&Aによる規模拡大に伴い、減価償却費55億2千9百万円、のれん償却額43億1千万円が反映されています。

また、法人税等の支払額78億9千7百万円及び棚卸資産の増減額49億4千8百万円が主要な支出要因として反映されています。

投資活動によるキャッシュ・フロー

投資活動の結果使用した資金は、222億9千2百万円（前年同期は139億4千3百万円の支出）となりました。

M&A9社の株式取得にかかわる、連結範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出が146億1千4百万円、コスメ&ドラッグストア及び薬局の新規出店等に伴い、有形固定資産の取得による支出95億4千9百万円が反映されています。

財務活動によるキャッシュ・フロー

財務活動の結果支出した資金は、112億3千7百万円（前年同期は77億5千3百万円の支出）となりました。

短期及び長期の借入と返済の差額が90億3千8百万円の支出及び配当金の支払額19億3千2百万円が反映されています。

11年財務・非財務サマリー

(百万円)	2013/4	2014/4	2015/4	2016/4	2017/4		2018/4	2019/4	2020/4	2021/4	2022/4	2023/4
年度：												
売上高	154,560	170,225	187,904	234,843	248,110		268,385	275,596	292,615	297,305	316,247	358,742
販売費および一般管理費	14,740	15,635	17,509	23,915	27,529		28,370	29,295	30,793	35,222	34,832	37,694
営業利益	9,701	10,113	11,452	14,619	14,563		19,622	16,067	16,068	10,932	15,139	16,004
経常利益	10,292	10,587	11,697	15,158	15,080		20,129	16,637	16,822	12,649	16,041	17,064
親会社株主に帰属する当期純利益	5,075	5,259	6,197	7,917	7,949		10,567	9,029	9,179	6,697	7,092	9,234
設備投資	7,235	6,328	6,413	11,209	4,786		5,311	9,919	10,536	8,122	12,756	14,756
減価償却費	2,212	2,258	2,553	3,259	3,687		3,596	3,903	4,087	4,243	4,792	5,529
年度末：												
自己資本 ^{※1}	38,312	42,122	47,928	53,258	60,105		96,697	103,855	110,915	115,758	118,923	126,450
純資産	38,356	42,240	48,046	53,324	60,178		96,733	103,922	111,003	115,837	119,010	126,546
総資産	95,839	101,382	114,149	139,888	156,323		183,380	189,021	193,451	203,662	212,461	231,750
発行済株式数(株)	15,940,740	15,854,190	31,707,617	31,707,617	31,707,568		35,427,524	35,427,484	35,427,484	35,427,321	35,127,301	35,130,024
薬局数(ファーマシー事業(群))	560	616	754	881	1,066		1,029	1,132	1,088	1,065	1,099	1,209
アインズ&トルペ店舗数(リテール事業(群))	61	59	56	52	52		48	54	63	69	78	78
1株当たり情報(¥)：												
当期純利益 ^{※2}	159.18	165.04	195.45	249.69	250.71		310.08	254.87	259.11	189.04	201.47	262.87
純資産 ^{※2}	1,201.71	1,328.43	1,511.57	1,679.69	1,895.63		2,729.44	2,931.48	3,130.77	3,267.49	3,385.51	3,599.47
年間配当金 ^{※2}	30.0	30.0	30.0	40.0	50.0		50.0	55.0	55.0	55.0	55.0	60.0
株式情報(4月30日の終値)(¥)：												
株価	4,765	4,495	4,245	5,340	7,720		7,300	8,840	6,030	6,070	5,840	5,640
経営指標(%)：												
売上高営業利益率	6.3	5.9	6.1	6.2	5.9		7.3	5.8	5.5	3.7	4.8	4.5
売上高当期純利益率 ^{※3}	3.3	3.1	3.3	3.4	3.2		3.9	3.3	3.1	2.3	2.2	2.6
ROA ^{※4}	5.6	5.3	5.8	6.2	5.4		6.2	4.8	4.8	3.4	3.4	4.2
ROE ^{※5}	14.1	13.1	13.8	15.6	14.0		13.5	9.0	8.5	5.9	6.0	7.5
自己資本比率	40.0	41.5	42.0	38.1	38.4		52.7	54.9	57.3	56.8	56.0	54.6

注記：
100万円未満は切り捨てています。

※1. 自己資本＝純資産－非支配株主持分

※2. 当社は、2014年10月1日に、普通株式1株につき2株の株式分割を行っています。1株当たり当期純利益および1株当たり純資産、1株当たり年間配当金については、この影響を遡及して反映しています。

※3. 売上高当期純利益率＝親会社株主に帰属する当期純利益÷売上高×100

※4. ROA＝親会社株主に帰属する当期純利益÷(期中平均)総資産×100

※5. ROE＝親会社株主に帰属する当期純利益÷(期中平均)自己資本×100

ESGデータ

		2021/4	2022/4	2023/4
環境				
環境保護行動指針 有（日本語のみ）		https://www.ainj.co.jp/corporate/sustainability/environment/protection.html#policy		
環境に関する違反件数（件）		—	0	0
環境関連データ				
CO ₂ 排出量				
Scope1+Scope2（千t-CO ₂ ）		—	21.1	19.2
うちScope1（千t-CO ₂ ）		—	1.0	1.1
うちScope2（千t-CO ₂ ）		—	20.0	18.0
Scope3（千t-CO ₂ ）		—	556.7	667.9
総エネルギー使用量（TJ）		—	399.1	426.9
うち電気使用量（TJ）		—	373.9	402.1
うち温水・冷水使用量（TJ）		—	6.0	3.7
CO ₂ 排出量原単位（Scope1+Scope2）（t/億円 ※売上高）		—	6.7	5.4
その他				
医療用医薬品の廃棄率（％）		—	0.05	0.06
社会				
人権方針 有		https://www.ainj.co.jp/corporate/sustainability/social/human-rights.html#policy		
雇用・人材活躍				
全社員数（人）		13,065	13,009	14,147
うち男性（人）		2,448	2,467	2,671
うち女性（人）		10,617	10,542	11,476
うち薬剤師（人）		5,477	5,768	6,331
うち外国籍（人）		70	36	39
新卒採用者数（人）		1,018	999	931
うち薬剤師（人）		613	660	543
正社員平均年齢（歳）		33.5	33.6	36.2
正社員離職率（％）		5.2	6.9	8.2
うち薬剤師（％）		4.5	5.7	7.0
定年後継続雇用割合（％）		60.8	82.4	57.6
人材活用・育成				
えるばし認定 有		最高段階である3段目の認定を取得		
プラチナくるみん認定 有				
女性新卒採用比率（％）		81.4	82.5	81.7
女性管理職比率（％）		32.6	34.0	35.9
うち執行役員（％）		27.3	26.3	21.7
うち取締役（％）		14.3	19.2	17.6

	2021/4	2022/4	2023/4
社会			
産前産後休暇取得者(人)	351	432	396
育児休業取得者(人)	640	657	648
育児短時間勤務制度利用者(人)	875	1,008	1,081
正社員ひとり当たり平均教育研修時間(時間)	—	26	22
正社員ひとり当たり平均教育研修費(円)	—	13,126	34,127
健康経営			
健康経営宣言 有(日本語のみ)	https://www.ainj.co.jp/corporate/sustainability/social/employees/health-management.html#basic		
月平均残業時間(時間)	3.9	4.7	5.2
労働災害度数率	—	0.37	0.00
その他			
正社員平均年収(千円)	4,484	4,398	4,409
ガバナンス			
取締役会の状況			
取締役の人数(人)	12	12	12
うち独立社外取締役(人)	4	4	4
うち女性取締役(人)	3	3	3
女性取締役比率(%)	25	25	25
開催回数(回)	11	11	11
社外取締役の平均出席率(%)	100	97.7	92.5
社外監査役の平均出席率(%)	100	100	100
監査役会の状況			
監査役の人数(人)	3	3	3
うち社外監査役(人)	2	2	2
開催回数(回)	13	13	12
社外監査役の平均出席率(%)	100	100	100
役員報酬			
取締役および監査役の報酬総額(百万円)	213	218	253
うち社内取締役(百万円)	175	180	214
うち社内監査役(百万円)	7	7	7
うち社外取締役(百万円)	18	18	19
うち社外監査役(百万円)	12	12	12
指名・報酬等諮問委員会の状況			
開催回数(平均出席率 %)	2(100)	4(100)	3(100)
サステナビリティ委員会の状況			
開催回数(平均出席率 %)	3(98.1)	3(91.2)	2(97.2)

投資家情報（2023年4月末時点）

会社概要

■ 商号

株式会社アインホールディングス

■ 本社

北海道札幌市白石区
東札幌5条2丁目4-30

■ 設立

1969年8月

■ 資本金

218億9,497万円

■ 社員数

14,147人（連結）（パート含む）

■ 事業内容

薬局・コスメ＆ドラッグストアの
経営、ジェネリック医薬品の卸売販
売、コスメの販売、売店の経営など、
各事業を中心とした企業グループの
企画・管理・運営

株式情報

■ 株主名簿管理人

みずほ信託銀行株式会社

■ 発行済株式総数

35,428,212株（自己株式を含む）

■ 上場市場

東京証券取引所プライム市場、
札幌証券取引所

■ 株主数

16,221人

■ 証券コード

9627

■ 事業年度

毎年5月1日から
翌年4月30日まで

■ 定時株主総会

毎年7月開催

■ 基準日

毎年4月30日
（その他、必要がある場合は、あらか
じめ公告して定めます）

■ 大株主

株主名	持株数（千株）	持株比率（％）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	3,411	9.71
大谷 喜一	3,238	9.22
株式会社セブン& アイ・ホールディングス	2,750	7.83
株式会社北洋銀行	1,743	4.96
みずほ信託銀行株式会社退職給付信託 丸紅口	1,594	4.54
株式会社北海道銀行	1,472	4.19
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,257	3.58
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	1,168	3.33
JP MORGAN CHASEBANK 385151	978	2.79
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	713	2.03

（注）1．持株比率は自己株式（298,188株）を控除して計算しております。
2．みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 丸紅口の所有株式は、丸紅株式会社が退職給付信託として拠出したものであります。
3．2023年3月9日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書（変更報告書）において、スプラウスグループ・インベストメント・マネジメント・リミテッドが2023年3月6日現在で4,060千株（株式保有割合 11.46％）の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として当事業年度末時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿上の所有株式数に基づき記載しております。

外部評価一覧

■ ESGインデックスへの組み入れ

・FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

各セクターにおいて環境・社会・ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業により構成される指数に選定

※ FTSE Russe (II FTSE International Limitedと Frank Russell Companyの 登録商標) はここに 株式会社アインホールディングスが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。 FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

・MSCI日本株女性活躍指数（セレクト）／（WIN）

MSCIジャパンIMIトップ500指数構成銘柄の中から、女性活躍を推進する性別多様性スコアが高い日本企業として選定

※ MSCIインデックスへの株式会社アインホールディングスの組み入れおよび株式会社アインホールディングスによるMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関係会社による株式会社アインホールディングスへのスポンサーシップ・宣伝・販売促進を企図するものではありません。 MSCIインデックスはMSCIの独占的財産であり、MSCIおよびMSCIインデックスの名称ならびにロゴは、MSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

・Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業およびジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業として選定

※ Morningstar, Incおよび/またはその関連会社（単体/グループに関らず「Morningstar」）は、株式会社アインホールディングスが、指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、Morningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）（「インデックス」）を構成する銘柄の上位 5 分の 1 にランクされたという事実を反映するために、株式会社アインホールディングスがMorningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト（除くREIT）・ロゴ（「ロゴ」）を使用することを承認しました。Morningstarは情報提供のみを目的として株式会社アインホールディングスによるロゴの使用を承認しております。株式会社アインホールディングスによるロゴの使用はMorningstar が株式会社アインホールディングスを推奨するものではなく、また、株式会社アインホールディングスに関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものでもありません。 当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstarは、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstarはインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstar またはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する（直接的・間接的に問わず）損害について、Morningstarが当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstar の名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Incの商標またはサービスマークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

■ 健康経営・ダイバーシティなどへの評価

・健康経営

健康経営優良法人2023に選定

・えるばし

女性の活躍推進の取り組みの実施状況などが優良な企業として、最高段階である3段階目に認定

・プラチナくるみん

子育てサポート優良企業として認定されるくるみん認定より、さらに高い水準の取り組みを行っている企業として、プラチナくるみん認定を取得

■ イニシアチブへの参画

・国連グローバル・コンパクト

健全なグローバル社会を築くための世界最大のイニシアチブであり、署名する企業・団体は、「人権の保護」「不当な労働の排除」「環境への対応」「腐敗防止」に関わる10原則に賛同し、その実現に向けて努力を継続することが求められる国連グローバル・コンパクトに署名

・TCFD

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）最終報告書（TCFD提言）に賛同、TCFDコンソーシアムに参加



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数（WIN）





AIN HOLDINGS