



Accelerating Momentum

# 統合報告書 2022

2021.5 ~ 2022.4

ビジョン

「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



価値創造ストーリー

アイングループは、国内売上高No.1の調剤薬局を中心とした  
ファーマシー事業と、化粧品を中心とした独自の業態「アイズ  
&トルベ」を運営するリテール事業を展開しています。事業を通  
じて社会的な課題の解決に取り組むことで、ビジョン、持続可能  
な社会の実現に向けて貢献してまいります。



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。

1 アイングループのビジョン

3 トップメッセージ

6 アイングループの概要

- 6 数字で見るアイングループ
- 6 これまでのあゆみ

7 アイングループの価値創造

- 7 価値創造プロセス
- 9 マテリアリティ
- 11 事業を通じた共有価値の創出 (CSV)
  - 11 ファーマシー事業
  - 15 リテール事業
- 19 価値を支える無形資産の強化
  - 19 人材戦略・人権尊重
  - 23 DX戦略

25 経営基盤の強化

- 25 マテリアリティへの取り組み (KPIの進捗)
- 27 環境分野の課題への取り組み
- 28 社会分野の課題への取り組み
- 29 コーポレートガバナンス
- 33 リスクマネジメント
- 34 内部統制・コンプライアンス
- 35 役員一覧

37 基本情報／データ

- 37 日本の調剤薬局市場の特徴
- 39 財政状態および経営成績などの分析 (MDA)
- 41 11年財務・非財務サマリー／ESGデータ
- 43 投資家情報
- 44 編集方針／外部評価一覧

見直しに関する注意事項

この統合報告書には、アイン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、諸制度などに関わるリスクや不確実性を際限なく含んでいます。それゆえ、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。

社会課題解決への貢献を実現し、  
「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に



代表取締役社長

大谷 喜一

日頃より、アイングループをご支援いただき、厚く御礼申し上げます。  
昨今の新型コロナウイルス感染症拡大の長期化は、私たちの事業環境にも大きな影響を与えました。また、当社グループのコア事業である調剤薬局業界ではデジタル化が加速、リテール事業では消費者の行動変容が進みつつあります。そのような環境において、当社グループは、2022年2月にアイン薬局公式アプリ「いつでもアイン薬局」をリリースし、調剤薬局全店においてオンライン服薬指導に対応しています。またリテール事業においても、2022年3月に福岡市博多エリアに旗艦店となる「アインズ&トルペ 福岡天神西通り店」、4月には同エリア4店舗目となる「アインズ&トルペ ららぽーと福岡店」をオープンし、ドミナント展開による認知度向上と商品戦略により業績は好調に推移しています。  
コロナ禍による影響もありましたが、この数年は、成長をさらに加速させるため、各事業の収益構造や体制、取り組みを改めて検討する良い機会となり、そしてこれまで準備してきたものが確実に実りはじめたと感じています。経済・社会の混乱や激動する世界情勢など、先行きの不透明感が増していますが、グループの力を結集し、成長を一層加速させていきます。

当期(2022年4月期)レビュー  
コロナ禍への対応と成長に向けた準備

当期の業績は、売上高3,162億47百万円(前期比6.4%増)、営業利益151億39百万円(同38.5%増)、親会社株主に帰属する当期純利益は70億92百万円(同5.9%増)と増収増益となりました。

事業別に見ると、ファーマシー事業はコロナ禍の影響は残るものの、処方箋枚数は徐々に戻ってきており、前期に出店した店舗も順調に推移しました。

リテール事業では、都市部の店舗においては、コロナ禍によるインバウンド需要の減退と人出減少が業績に影響しましたが、準都市型の店舗においては好調に推移しています。消費者の行動変容に対応し、アインズ&トルペにおける出店基準の見直しを行うとともに、コスト適正化により、2023年4月期の収益改善に向けた取り組みを開始しています。

ファーマシー事業  
DX※の推進とフィールドマネジャー制度の導入

2022年4月よりオンライン服薬指導の要件の緩和やリフィル処方箋が開始となり、2023年1月には電子処方箋が導入予定となるなど、調剤薬局業界を取り巻く環境は急速に変化しています。

当社グループは、2018年にIT統括本部(現、デジタル推進本部)を設置し、社内システムの基盤構築、技術革新への対応などのDX化を進めてきました。2022年2月にはアイン薬局公式アプリ「いつでもアイン薬局」をリリースし、かかりつけ薬剤師による相談サービスや、オンライン服薬指導サービスを開始しており、当社グループだからこそできる付加価値を提供しています。

また、薬局運営においては、2021年11月よりフィールドマネジャー(以下、FM)制度を開始しました。これまで各エリアを統括するマネジメントスタッフは薬局長が兼務していましたが、近年、着実に薬剤師を採用できる力がつき、優秀な人材の厚みが増したことから、マネジメント専任スタッフを配置するFM制度を実現することができました。FMと薬局長が連携し、薬局ごとの課題を分析・対応することで提供価値を最大化させるとともに、コンプライアンス面においても細かに指導を行うことで、経営リスクの回避につながると考えています。

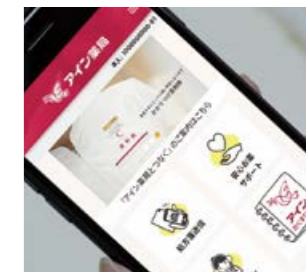
これまでのDXの推進により、さまざまな数値を迅速に把握できる環境が整い、FMは数値に基づき、薬局の状況や課題を把握することができるようになりました。人材戦略とDX戦略の相乗効果を最大限に発揮し、成長につなげていけると期待しています。すでに予算編成や売上・利益の年度計画は、FMが薬局長とさまざまなデータを精査し、策定しています。薬局運営においても、他社を圧倒する運営力につながっていくと確信しています。

DXの推進とFM制度により薬局運営力を強化させ、企業成長を一層加速させるとともに、患者さまにアイングループだからこそできる付加価値を提供する準備が整ったと考えています。どのようなシーンにおいても、患者さまの多様なニーズに応えるサービスを展開し、安心して薬物治療を継続していただける環境を提供していきます。

※DX: Digital Transformation(デジタル・トランスフォーメーション)

リテール事業  
アフターコロナを見据えた準備と海外出店

アインズ&トルペは、国内外のコスメを中心とした商品構成と、オリジナリティの高い売り場展開を行っています。コロナ禍の影響も大きく受けましたが、消費者の行動変容に合わせ出店戦略を随時見直しています。今後も商品や売り場のブラッシュアップによりブランド力を高め、ファーマシー事業とともに当社グループ事業の両輪としていく考えです。



アプリ「いつでもアイン薬局」



オンライン服薬指導



AINZ & TULPE Pavilion Bukit Jalil (マレーシア)

また、2022年3月に丸紅株式会社と合併会社を設立し、5月にはアインズ&トルベ海外1号店をマレーシア・クアラランプール市内に出店しました。2022年中に同市内で複数店舗を出店する計画で、海外展開がはじまった記念すべき年となりました。



薬剤師研修



社会人研修

## 人材戦略

### 採用と育成を引き続き強化

ファーマシー事業においては、大型病院や地域の基幹病院に近接する立地に大型の薬局を開局しており、多くの薬剤師を配属しています。2022年4月には過去最多となる660人の薬剤師が入社しました。薬剤師は高度な薬学知識、コミュニケーション能力が求められるため、社内には50種類を超える研修があります。専門性の高い職場で活躍することに意欲的な人材が当社グループを選んで入社し、社内で教育・育成を行っていくことで好循環を生み出しています。

また、DXや人事、商品開発など、成長戦略上必要となる人材については積極的にキャリア採用を行い、常に新しい視点が入るようにしています。新たな人事評価／等級制度も現在構築中であり、2023年4月期より導入する予定です。

## ステークホルダーの皆さまのご期待に応え続ける

現在、2021年5月に設定した、6つのマテリアリティに対する2025年度(2026年4月期)目標に向け、具体的な取り組みを開始しています。私たちの事業を通じ「地域医療への貢献」「美しさと健やかさの提供」をしていくとともに、脱炭素に向けた環境課題への取り組みや女性活躍などのダイバーシティ&インクルージョン、健康経営などにも積極的に取り組み、「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きます。

また、投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまに「アインに期待して良かった」と思っていただくためには、収益力の向上が不可欠と認識しています。常に知恵を絞り、収益構造を改善し、営業利益率 8%以上、ROA 4.5%、ROE 15%という数値目標の達成を含め、株式を長期保有していただける環境づくりに努めます。

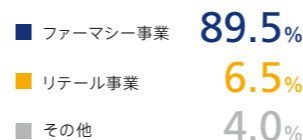
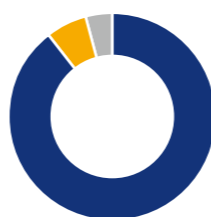
皆さまからの高いCSR/ESG評価が社員の誇りや自信にもつながり、さらにブランド力を高め、事業の発展につながっていくという好循環の確立を目指していきます。圧倒的な存在感を示すアイングループをお見せできるよう、チャレンジを続けてまいります。今後とも変わらぬご支援をお願い申し上げます。

## 数字で見るアイングループ

(2022年4月期/2022年4月末時点)

### 売上高

3,162億円  
(前期比6.4%増)



### ファーマシー事業

#### ■ 売上高

2,831億円

#### ■ 薬剤師数

5,768人

#### ■ 調剤薬局マーケットシェア

No.1

#### ■ 処方箋応需枚数

2,207万枚

### リテール事業

#### ■ 売上高

205億円

#### ■ ビューティー商品の割合

87.4%

### 経営効率

#### ■ ROA

3.4%

#### ■ ROE

6.0%

### 財務基盤

#### ■ 自己資本比率

56.0%

### ダイバーシティ

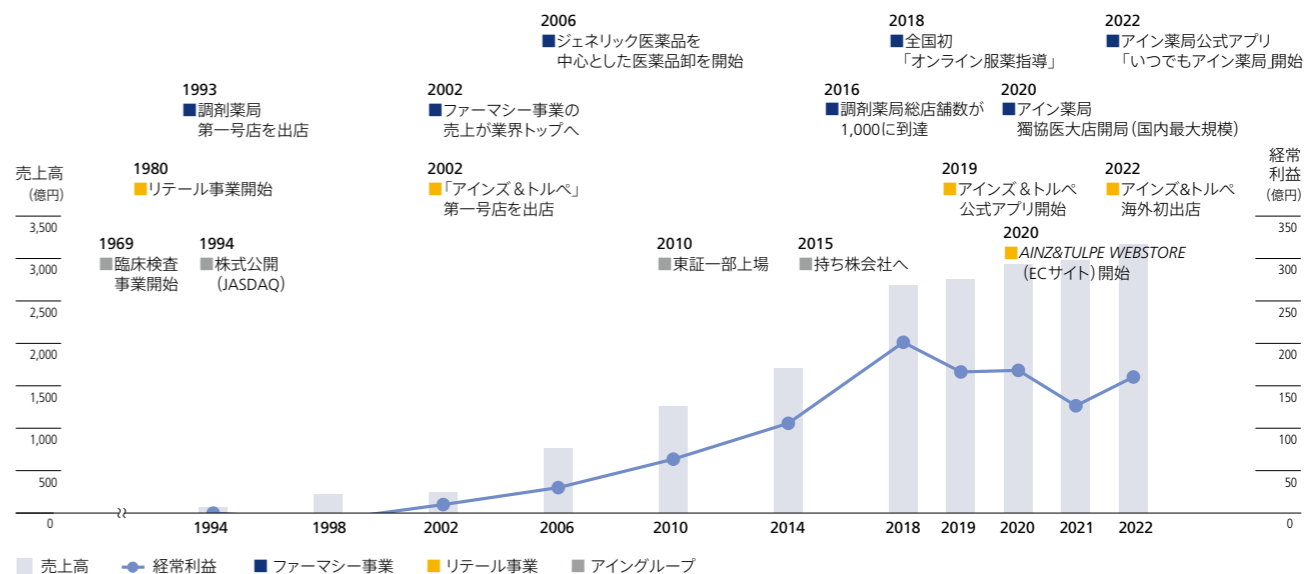
#### ■ 女性取締役比率

25.0%

#### ■ 女性管理職比率

34.0%

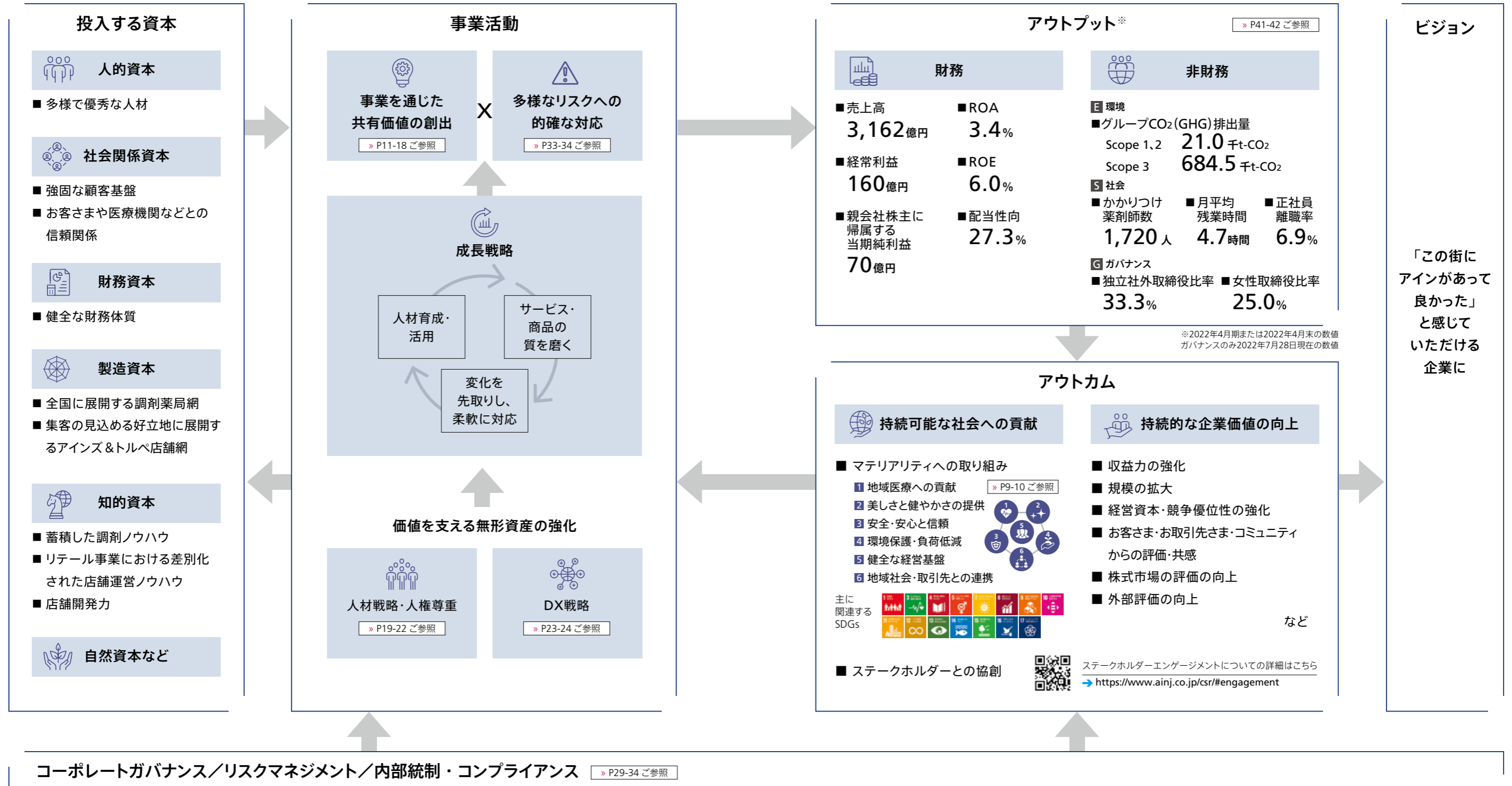
## これまでのあゆみ



# 価値創造ストーリー —すべては、お客さまの元気と笑顔のために—

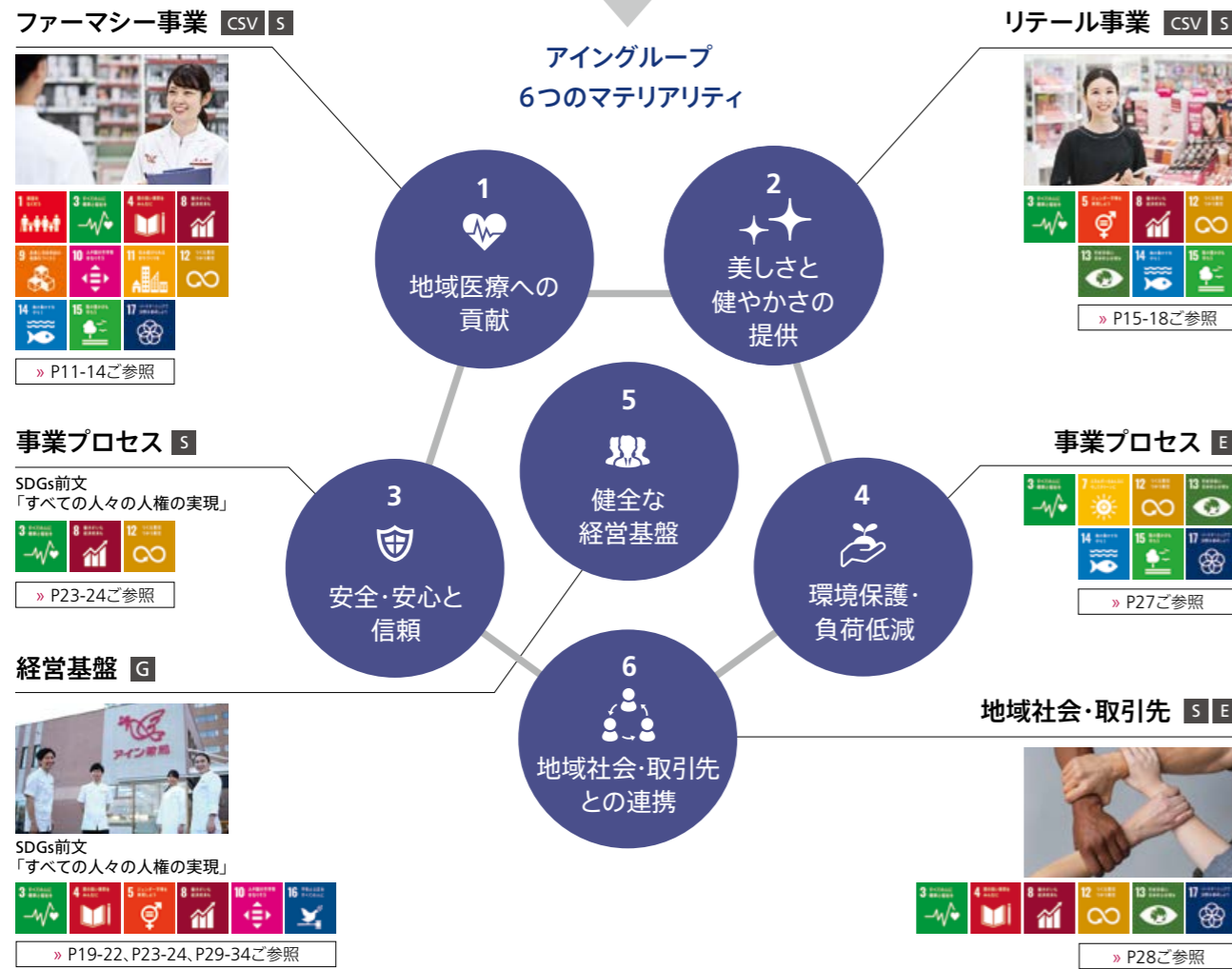
アイングループは、人々の健康や美に貢献する事業を通じ、グループ・ステートメントでもある「お客さまの元気と笑顔」を実現し続けるため、良識と倫理観を持った企業活動を行ってきました。これからも、お客さまをはじめ、多様なステークホルダーの皆さまのことを考え、自ら変化し、行動することで、企業の持続的な成長と、社会・環境・経済価値を創出し、サステナビリティ経営※を実現します。

※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をいう



## ステークホルダーとマテリアリティ

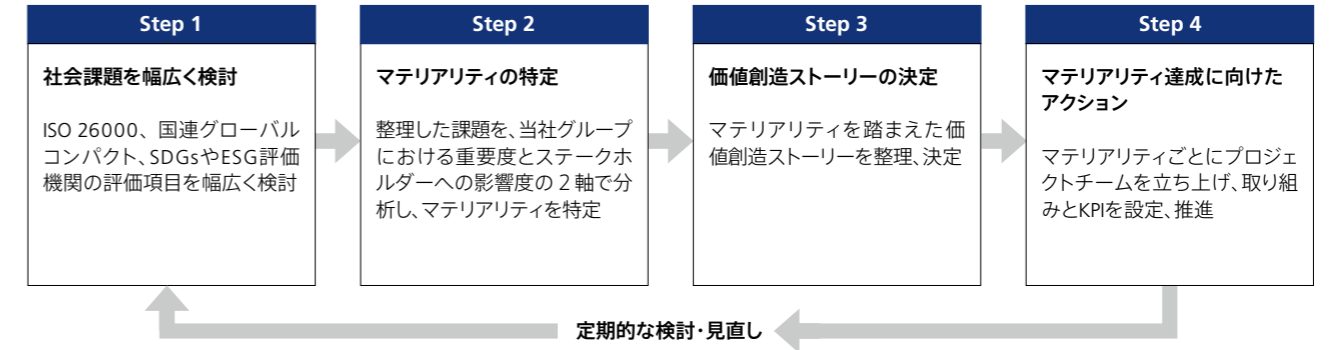
アイングループは、お客さまをはじめ多様なステークホルダーの皆さまの期待と要望に応えていけるよう、社会とともに、持続可能な発展を実現していきます。そのために、CSR/ESG/サステナビリティ課題を幅広く把握、整理し、「アイングループにおける重要度」と「ステークホルダーへの影響度」の2軸で分析を行い、マテリアリティを特定しています。



CSV 共有価値の創造(Creating Shared Value) E 環境(Environment) S 社会(Social) G ガバナンス(Governance)

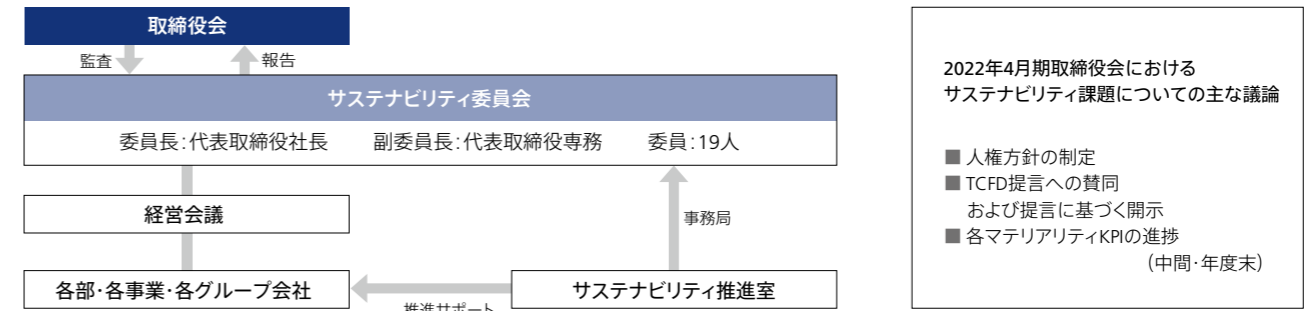
## マテリアリティ特定・実行プラン策定プロセス

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ら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。目標達成に向けて取り組みを推進しています。 > 進捗状況については、P25-26 参照



## サステナビリティ・ガバナンス

当社グループは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。



### 有識者勉強会の開催 第2回サステナビリティ経営勉強会

2022年4月には、サステナビリティに関する国際基準の策定・普及や国連グローバル・コンパクトの日本での推進などに長年取り組んでおられる後藤 敏彦氏を外務講師としてお招きし、サステナビリティ経営勉強会を実施しました。勉強会にはサステナビリティ委員会委員および推進メンバーが参加し、「サステナビリティ経営のWhy・What・Howとアイングループへの期待」をテーマに、諸問題について幅広い視点でお話しいただくとともに、アイングループの取り組みについて評価・課題提示をいただきました。

NPO法人サステナビリティ日本フォーラム代表理事/グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事 他  
後藤 敏彦 氏



アイン薬局 東大店



アイン薬局 那須赤十字店



アイン薬局 日本医大武蔵小杉病院店



アイン薬局 網走厚生病院店



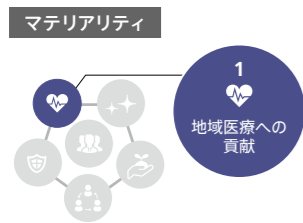
アイン薬局 札幌医療センター店



アイン薬局 日本医療大学店



アイン薬局 秦野赤十字病院店



## ファーマシー事業

薬局の質、薬剤師の専門性を一層磨き、地域医療に貢献するとともに、リーディングカンパニーとしての地位を確立することを目指しています。

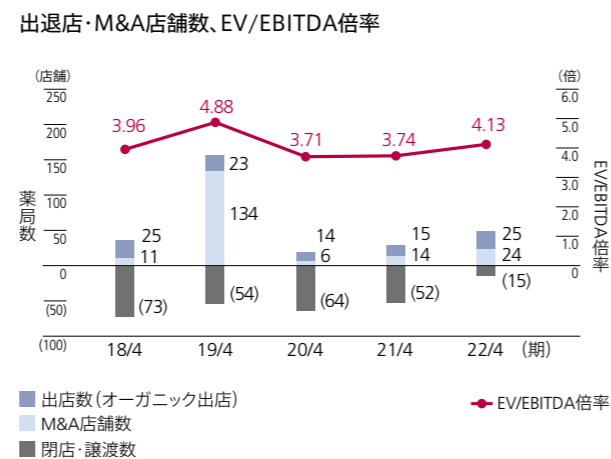
市場環境	主な戦略	関連するSDGs
<ul style="list-style-type: none"> <li>市場構造の変化</li> <li>社会保障費抑制政策の強化</li> <li>定期的な薬価・調剤報酬の改定</li> <li>医療の高度化・規制緩和</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>トップラインの拡大</li> <li>薬局の質、薬剤師の専門性の向上</li> <li>人材および現場力の強化</li> <li>先進的な取り組みへの挑戦</li> </ul>	

## トップラインの拡大

### 投資効率を重視した出店

アイングループは1993年の調剤薬局第一号店となる「第一薬局」(現アイン薬局 豊岡店)の開局以降、順調に店舗網を拡大し、2022年4月期末には全国において1,099店舗となりました。

出店については、オーガニック出店(自前出店)を行うとともに、積極的なM&Aにより順調に事業を拡大してきました。オーガニック出店、M&Aに関して出店基準を定め、多くの実績に基づき、調剤報酬改定などの環境変化に確実に対応しながら、投資効率を重視した出店を行っています。



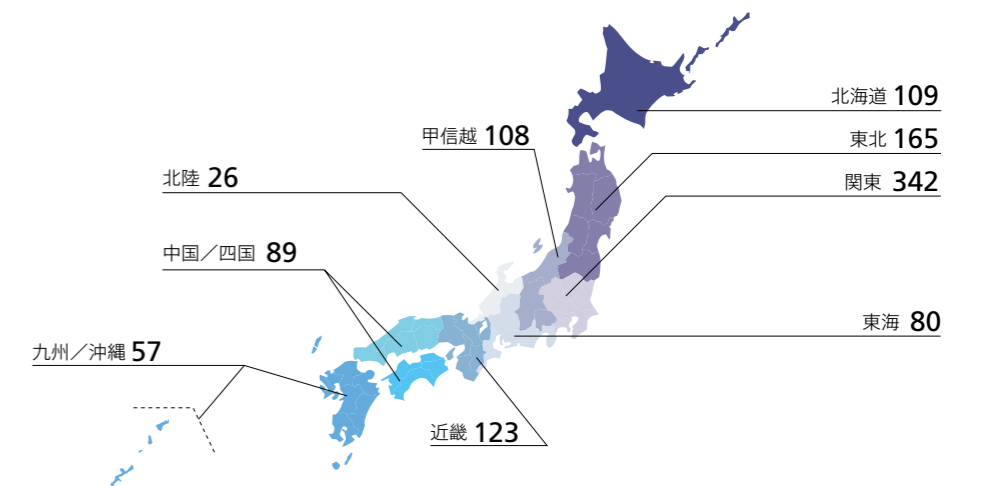
店舗網 (2022年4月末現在)

当期出店数 (M&A 含む)

49

総店舗数

1,099



2022年4月期においては、医療機関に近接する大型店舗、複数の医療機関が同一区画内に立地するヴィレッジ型店舗などを出店しました。特定機能病院や地域の中核病院に近接した薬局は、アクセスが良いという立地の優位性だけでなく、医療機関と密に連携をとるとともに、専門性の高い薬剤師を育成・配属をし、薬局の質を高めていくことで、患者さまの薬物治療の拠点となることを目指しています。

## 薬局の質、薬剤師の専門性の向上

### 求められる薬局・薬剤師の姿への対応

ステージに応じ50種類を超える研修体制を整備し、薬剤師の教育を行っています。日々研鑽を積んだ薬剤師が、医療機関と連携しながら、地域医療への貢献に努めています。

2021年8月より「地域連携薬局」「専門医療機関連携薬局」の認定制度がスタートしました。この制度により、薬局の機能が「見える化」されることで、患者さまは自身に合う薬局を選ぶことができるようになりました。当社グループでは、これまで薬剤師の専門性を強化するとともに、在宅医療への対応、医療機関との連携など、地域医療へ貢献すべく取り組んできました。それらを着実に形にできるよう、認定取得を推進していきます。マテリアリティである「地域医

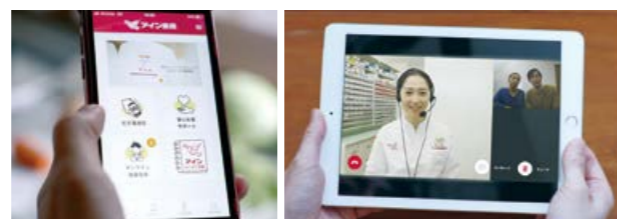
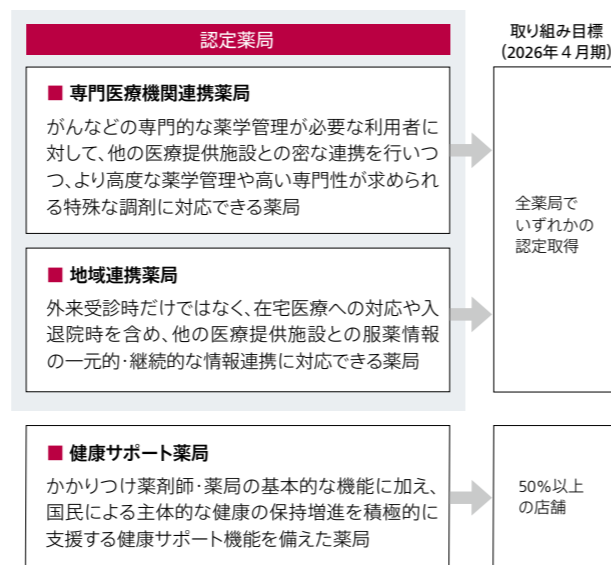


療への貢献」のKPIとして、2025年度(2026年4月期)までに全薬局でこの2つの認定薬局のいずれかの認定取得を目指しています。2022年4月末時点で、すでに地域連携薬局178店、専門医療機関連携薬局18店で認定を取得済みです。

リーディングカンパニーとして、求められる姿を実現し患者さまに選んでいただける薬局となるために、今後も、薬局・薬剤師の質を高め続けていきます。

### ■ 患者さまとのコミュニケーション強化

2022年2月に、アイン薬局公式アプリ「いつでもアイン薬局」の運用を開始しました。かかりつけ薬剤師に気軽にメッセージやビデオ通話で相談ができる「安心お薬サポート機能」や「オンライン服薬指導機能(予約、ビデオ通話、配送手配、クレジット決済)」などを搭載しています。患者さまの多様化するニーズに応じていくとともに、ご自宅にいながかりつけ薬剤師とつながることで、さらに安心して薬物治療を継続していただける環境を提供していき、当社グループの付加価値を高めていきます。



アイン薬局公式アプリ「いつでもアイン薬局」

#### 担当役員メッセージ

### 求められる 薬剤師を目指して

常務取締役  
医薬運営統括本部長  
大石 美也



薬局薬剤師に求められる役割は、大きく変化しています。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」の実現に向けて、2022年4月の調剤報酬改定においては、在宅医療を含む地域医療の推進、薬剤師が主体的・専門的に多職種連携を行う機能の発揮、新型コロナウイルス感染症時の薬局の対応体制が評価

される内容となりました。アイングループでは、国が求める薬局・薬剤師像に向け、在宅医療への対応、多職種連携、専門性の強化などに積極的に取り組んでいます。

患者さまのニーズが多様化し、医療が高度化する中で、薬局薬剤師は今まで以上に一人ひとりの患者さまに寄り添っていくことが求められています。「かかりつけ薬局・薬剤師」としての役割を一層発揮するとともに、専門的知識を習得するための研修などにも力を注いでいます。

2022年4月には当社グループ最多となる660人の新卒薬剤師が入社しました。今後も質の高い薬剤師を育成し続け、日本の医療インフラの一翼を担い日本全国の皆さまにサービスを提供できるように努めてまいります。



## 人材および現場力の強化

2021年11月より、フィールドマネジャー(FM)制度を開始しました。これまで、当社グループではエリアをブロックに分け、マネジメントスタッフは薬局長を兼務しながら、複数店舗のマネジメントを行ってまいりました。FM制度の開始により新たに100人のFMを配置し、一人当たり約10店舗のマネジメントに専任する体制に変更しました。これにより、薬局の運営力を強化し、提供価値の最大化と経営リスクの回避を図ります。これまで継続的に優秀な人材を多数採用し、育成してきたことで、FMとして活躍できる高いマネジメント力、コミュニケーション能力などを持つ人材を確保することができました。

また、DX戦略「P23-24ご参照」と連携して数値を見える化しながら、店舗・人材を万全にサポートすることで各店舗をさらに磨きあげ、質の高い薬局サービスを提供していきます。

### フィールドマネジャーの主な役割

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



## 先進的な取り組みへの挑戦

オンライン服薬指導など、政府が推進する先進的な医療サービスへの取り組みに加え、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行ったほか、当社グループの薬剤師の活動をもとにした東京大学との「疑義照会データベースの開発」など、医療サービスのさらなる向上や業界の発展を目指し、先進的な取り組みに積極的に参画しています。

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、将来見込まれる本格的な規制緩和への迅速かつ確かな対応を可能とし、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準備を着々と整えています。



ドローンによる処方箋医薬品の配送実験



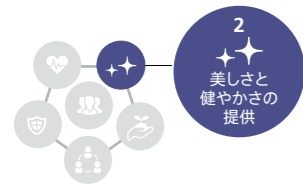


アインズ&トルペ カメイドクロック店



オリジナルブランドの商品ラインアップ

マテリアリティ



リテール事業

「アインズ&トルペ」は、トータルビューティーショップとして、他業態とは全く異なるコンセプトを持った店舗運営を行っています。商品MD(マーチャндаイジング)や接客を一層ブラッシュアップすることでブランド力や収益力を高め、ファーマシー事業と両輪となる事業に成長させることを目指しています。

市場環境

- ドラッグストア含むリテール業界の同質化
- 価値観やライフスタイルの多様化
- SNSなどによる情報の急速な拡散
- コロナ禍による他業態の閉店・退店の増加
- アジア市場の成長

主な戦略

- 差別化戦略の強化
  - ・品ぞろえの差別化
  - ・店舗オペレーション
- 準都市部への出店強化
- アジア市場への展開

関連するSDGs



差別化戦略の強化

2002年、「アインズ&トルペ」の第一号店となる「アインズ&トルペ 地下街店(札幌)」, 2015年7月には首都圏の旗艦店である「アインズ&トルペ 新宿東口店(東京)」を出店しました。キレイになりたい方が気軽に立ち寄ることができ、新しいキレイを見つけられるトータルビューティーショップとして、スキンケア・メイクを中心とした化粧品、医薬品などのヘルスケア、おしゃれな雑貨やアクセサリまで、「美」と「健康」に関連したバラエティ豊かなアイテムを取り扱っています。

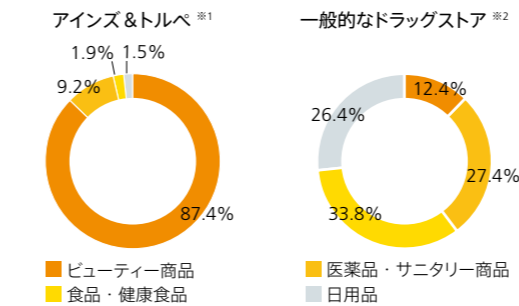
豊富な品ぞろえと店舗ごとに売り場をつくり上げる店舗オペレーションのノウハウが着実に積み上がっており、このような差別化戦略がブランド力の向上につながっています。

■ 品ぞろえの差別化

アインズ&トルペは、商品構成の約9割がスキンケア・メイクを中心とした化粧品であり、通常のドラッグストアとは異なります。特に化粧品については、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、さらには「AYURA」「LIPS and HIPS」をはじめとするオリジナルブランドまで、幅広く豊富に扱っています。

当社グループでは、商品ラインアップの差別化のためM&Aも選択肢のひとつとしています。2015年には株式会社資生堂から東洋美学に基づいた独自性の高い商品を展開する「AYURA」を、また2019年には若者に人気のアイメイクやカ

アインズ&トルペと一般的なドラッグストアの品ぞろえの違い



※1. 2022年4月期の数値  
※2. 出典: 商業動態統計調査(2021年度 経済産業省)

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
客層	内側と外側の両方から健康的に美しくなりたい方々	ファミリー層、インバウンドなど	インバウンドを含む高収入層
品ぞろえ	ビューティー商品が約90%	日用品・食品が50%以上	ブランド品のみ
価格帯	ノーマル	ディスカウント	高級
売り場	セルフでさまざまなビューティー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

ラーコンタクトなどを展開するメイクアップコスメブランド「DAZZSHOP」をグループに迎えました。今後も「AYURA」をはじめ、オリジナルブランドをさらに強化し、商品力を高めていきます。

当社グループのブランド力がメーカーにも評価され、アインズ&トルペ限定のナショナルブランド商品も拡大しています。差別化戦略の新たな商品として、オリジナルブランドと併せて強化していき、さらなるブランド力の向上につなげていきます。

■ 店舗オペレーション

差別化戦略のもうひとつの柱は、店舗オペレーションです。各店舗の決定権が大きく、トレンドに合わせて新商品を迅速に展開できることが特徴です。また、日々、商品や売り場を変更し、お客さまにいつお越しいただいても、あっという間に時間が過ぎてしまい、ワクワクするお店づくりができるよう、工夫を凝らしています。商品動向などを全店舗で素早く共有し、話題のアイテムを重点的に展開することで販売量の拡大と利益率の向上にもつながっています。

コロナ禍においては、「来店していただいたお客さまに最大限のおもてなしをする」というコンセプトの下、密にならず、非接触でも楽しめるような店づくりを進めました。

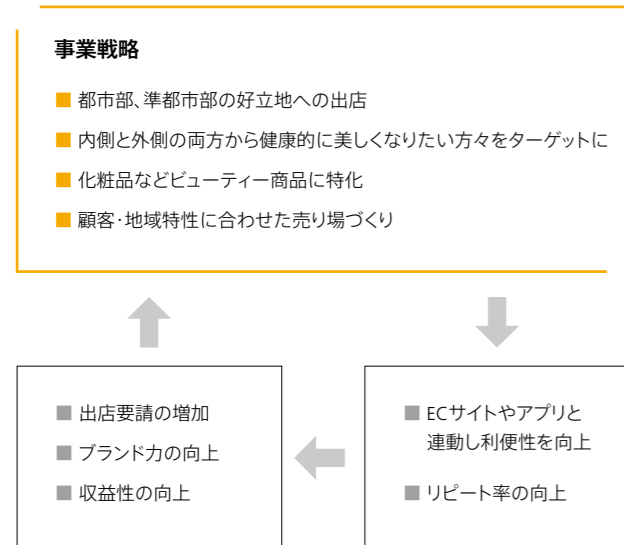
また、DXを活用したサービスの向上も着実に推進しています。2019年10月から、ポイントカードの機能を持つ公式アプリの提供を開始したほか、2020年5月にはECサイト「AINZ & TULPE WEBSTORE」を開設。Twitter、InstagramなどのSNSを用いて商品の販促を強化していく中において、アプリはポイントや店舗情報が集約された情報プラットフォームとしての役割を果たしていきます。今後も、店舗同様、アインズ&トルペの世界観を楽しんでいただけるような取り組みを進めるとともに、実店舗と連動させファンづくりや集客力の強化につなげていきます。

# アイングループの価値創造

## 事業を通じた共有価値の創出(CSV)

### リテール事業

#### 事業戦略と好循環サイクル



#### 独自の売り場づくり



#### 出店戦略

##### ■ 準都市部への出店強化

当社グループは、2015年以降、首都圏などの利便性の高い場所へアインズ&トルペの大型店舗を出店してきました。当期は12店舗出店し、総店舗数は78店となりました。

リテール事業は、短期的には大都市圏の百貨店や駅ビルのテナント入居の店舗が新型コロナウイルス感染症拡大の影響を非常に大きく受け、2022年4月期の業績は厳しい結果となりましたが、現在、2023年4月期の黒字化に向けて、専任プロジェクトを立ち上げて構造改革に取り組んでいます。

アインズ&トルペは、店舗ごとにオリジナルの店づくりをしているため、ひとつとして同じ店舗はありません。立地や客層、敷地の広さに合わせた店づくりが強みでもあり、この柔軟な店づくりや高い集客力がデベロッパーなどに高く評価され、好立地、好条件での出店機会が増えています。当社グループは、このような機会のために、資金や人材を準備してきました。大都市圏の中では今までの出店戦略に加え、好調な準都市部への出店を進め、ポストコロナを見据え、着実に収益が見込める店舗の展開を推し進めています。差別化した魅力ある店舗をエリア戦略において着実に出店することで、知名度やブランド力の強化を進めます。

##### ■ アジア市場への展開

中長期的な成長に向け、海外展開も開始しました。2022年3月に丸紅株式会社とアインズ&トルペのアジア展開を目的として合弁会社を設立し、5月には海外1号店を、マレーシア・クアラルンプール市内の商業施設「パピリオン・ブキット・ジャリル」内の「ブキット・ジャリル 蔦屋書店」内に出店しました。2022年中には同市内に複数の店舗を出店する計画です。

幅広く専門的な品ぞろえでビューティーケアからヘルスケアまでサポートする当社グループの店舗運営と、丸紅グループの海外合弁事業での経験や次世代事業開発の知見を活かし、ミレニアル世代およびZ世代に対して、店舗でもオンラインでも垣根なく接客を行い、ニーズに合った商品を提案していきます。また、マレーシアを足掛かりにアインズ&トルペのアジア各国への展開も目指します。



AINZ & TULPE Pavilion Bukit Jalil (マレーシア)



アインズ&トルペ アムプラザ鹿児島店



アインズ&トルペ エキソアレ西神中央店



アインズ&トルペ センテラス天文館店



アインズ&トルペ ららぽーと福岡店



アインズ&トルペ 福岡天神西通り店

店舗網 (2022年4月末現在)

当期出店数

12

総店舗数

78

担当役員メッセージ

#### ブランド力と認知度の向上に向けて

執行役員  
物販運営統括本部長  
石川 香織



2022年4月期は、前期からお客さま数は回復したものの、都市部を中心に新型コロナウイルス感染症拡大の影響が残る一年となりました。

長引く新型コロナウイルス感染症の影響によるお客さまの行動変容を的確に捉え、住宅地に近いターミナル駅

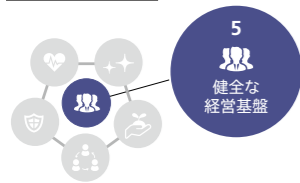
への準都市型店舗を積極的に出店しました。

コロナ禍を踏まえた出店基準の見直しと、コスト適正化を実施し、2023年4月期は黒字化を目指しています。

アインズ&トルペの強みでもある、立地に合わせた店舗デザイン・商品ラインアップをさらにブラッシュアップし、アインズ&トルペにしかないオリジナルブランドのラインアップ拡充を進めることで、ブランド力と認知度の向上を図っていきます。また、Twitter、InstagramなどのSNSを活用した販促も行うことで、アインズ&トルペの世界観をもっと多くの方に知っていただき、さらに多くの方にご来店いただけるような店づくりに注力していきます。



#### マテリアリティ



#### アイングループの持続的な価値創造の基盤

## 人材戦略・人権尊重

アイングループは、人材戦略を経営基盤における重要課題として掲げ、取り組みを強化しています。多様性を尊重し、社員一人ひとりの能力を最大限に発揮できるよう支援体制を構築するとともに、多様なキャリア形成のための評価制度を拡充しています。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。

#### 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

#### 具体的な取り組み

- 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



#### 担当役員メッセージ

### 誰もが働きやすい環境の実現へ



取締役  
人事本部長  
木明 理絵子

会社の持続的な成長のためには、優秀な人材の確保と社員が成長を続けられる環境を提供することが重要と考え、アイングループでは、下記の取り組みを推進しています。

- 1. 女性活躍(ダイバーシティ&インクルージョン)の推進**  
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。
- 2. 健康経営の推進**

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行いました。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、組織の活性化をもたらし、お客さま・患者さまのために全力を尽くしていきます。

#### 3. 働き方改革の推進

生涯にわたる社員のキャリア開発支援として、2021年に副業・兼業を認めるべく規則・規程の一部改定を行いました。柔軟な働き方ができる環境整備を進めることで、多様な価値観を身につけ、より幅広いキャリア形成へのニーズに応えていきます。

また、2022年5月より人事本部が新設され、当社グループにおける人的資本の最大化に向けてさらなる取り組みを進めています。取り巻く環境や価値観が多様化し続ける中で、当社グループは変化をチャンスと捉え、柔軟に対応しながら、これからも選ばれる会社となれるよう、さまざまなことにチャレンジをしていきます。

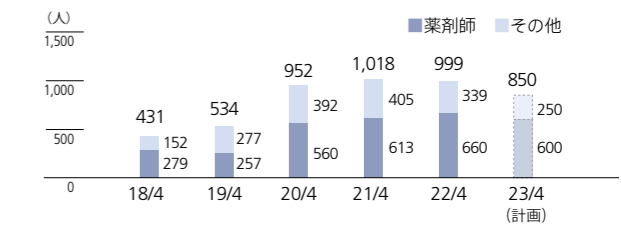
## 人材の強化

確かなサービスを提供できる人材育成に向け、採用活動、教育体制の構築に力を入れています。社員一人ひとりがステークホルダーの視点に立ち、常に相手の想いに寄り添う「ホスピタリティ」を育むことが、社会課題の解決に向け「挑戦する力」へとつながっていくと考えています。

### 採用実績

積極的な出店を進めるためには、優秀な人材を採用していくことが重要と考えています。ファーマシー事業における新卒薬剤師の採用数は、過去最大の660人となりました(前年は613人)。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、医療インフラの一翼を担い、日本全国の皆さまにサービスを提供できるよう努めていきます。

#### 新卒採用数



### 人材育成プログラム

お客さま・患者さまの笑顔のために、真摯に向き合うことができるスキルとホスピタリティマインドを兼ね備えた社員の育成を目指しています。社会人としての基礎から、各職務の専門的な知識まで、着実に習得できる教育システムを構築。自ら問題点に気づき、解決策を考え、実行できるようになるための環境を提供し、社員一人ひとりのスキル向上と全体のさらなるレベルアップを図っています。

全社員・階層別	薬剤師	医事スタッフ
<b>■ 全社員(役員も含む)</b> ・サステナビリティ研修 2022年4月期実施テーマ: 企業理念、コンプライアンス、人権、情報セキュリティ、健康経営、環境 など <b>■ 管理職</b> ・女性キャリア研修・ハラスメント研修 <b>■ 経営幹部層</b> ・幹部勉強会 ・ハラスメント研修 ・サステナビリティ経営勉強会	<b>■ ベーシック研修</b> ・新入社員研修 ・フォローアップ研修 <b>■ スペシャリスト研修</b> ・高度薬学管理 ・学会発表、論文発表 ・外部資格取得支援 <b>■ リーダーシップ研修</b> ・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・フォローアップ研修	・新入社員研修 ・フォローアップ研修
		販売スタッフ
		・新入社員研修 ・フォローアップ研修 ・登録販売者研修 ・商品勉強会、商品部MD会議

## 働きやすい環境づくり

多様なキャリア形成のための体制や評価制度を拡充するなど、働きやすい環境づくりの整備を進めています。また、ダイバーシティ&インクルージョンや健康経営の推進もサステナビリティ経営におけるマテリアリティのひとつとして捉え、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、育児や介護、LGBT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

在宅勤務や労働時間の選択、勤務地の地域限定制度などに加え、2021年には副業・兼業を認める規則・規程を一部改定し、社員一人ひとりに合った働き方に対応できるよう体制を整えています。

また、年に1回、明確な形で企業理念である「自ら考え自ら行動する」を実践している社員を表彰する「アインのチカラ賞」においても、多くの応募があり、社員のモチベーション向上につながっています。それに加え、社内公募や職種転換、専門資格取得などの制度を通じ、多くの社員がさらなるキャリアへとステップを進めています。

離職率 <sup>※1</sup>	6.9%
残業時間 <sup>※2</sup>	4.7時間
社内表彰 <sup>※3</sup>	14案件
社内公募	77人

※1. 正社員の離職率  
 ※2. 平均法定時間外労働時間(一人当たり/月)  
 ※3. 応募は24案件

#### ■ ダイバーシティ&インクルージョンの推進

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。サステナビリティ委員会内にダイバーシティ&インクルージョン推進チームを発足し、女性の登用計画や両立支援、LGBTへの対応などについて具体的な施策や支援のさらなる強化を図っています。

#### ■ 女性活躍

アイングループは、女性の社員が多く、全体の約80%（2022年4月末時点）を占めています。結婚・出産という生活環境の変化の中でも安心して女性社員が仕事を続けることができるよう制度を整え、さらに活躍できるようキャリアアップに向けた研修を導入し、女性管理職比率の向上を目指しています。

くろみん、  
えるぼしの認定



#### 子育てや介護のサポート

	2022年4月末
育児休業取得者	657人
育児短時間勤務制度利用者	1,008人
介護休業取得者	4人
労働時間選択制度利用者	474人

#### 女性の取締役・管理職比率

	2022年4月末（実績）	2026年4月末（計画）
女性取締役 <sup>※1</sup> 比率	25.0%	1/3以上
女性管理職 <sup>※2</sup> 比率	34.0%	40.0%

※1. アイホールディングス単体  
※2. アイングループの係長、業局長、店長以上

#### ■ 障がい者雇用

2022年4月末時点、アイホールディングスの障がい者雇用率は2.6%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

定年退職後の社員の再雇用制度などにより、それまで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。2022年4月末時点において、65歳以上の社員は183人となっています。

#### ■ キャリア採用

高度な技術や経験を持つ人材を即戦力として導入するキャリア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、各事業でのキャリア人材の採用を進め、2022年4月期には134人が新たに入社しました。

#### ■ 健康経営の推進

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。

2022年3月には、健康経営に取り組む優れた法人として、「健康経営優良法人2022」に認定されました。

#### 健康経営宣言

##### 企業理念(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。

このグループステートメントを実現するためには、社員一人ひとりの健康、そして生き生きと活躍できる環境が何よりも重要です。

健康と環境が整うことで初めて、働きがいや挑戦を続ける企業文化の形成へとつながり、お客さまのために全力をつくすことができると考えています。

私たちアイングループは、健康経営推進体制を強化し、健康維持・増進に向けて組織全体で取り組むことを宣言します。

代表取締役社長 大谷 喜一



## 人権の尊重

### ■ 基本的な考え方

当社グループは、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います。また、これらの実現のために、私たちの事業活動により影響を受けるすべての人々の人権を尊重することが、企業活動の根幹として不可欠であることを強く認識しています。

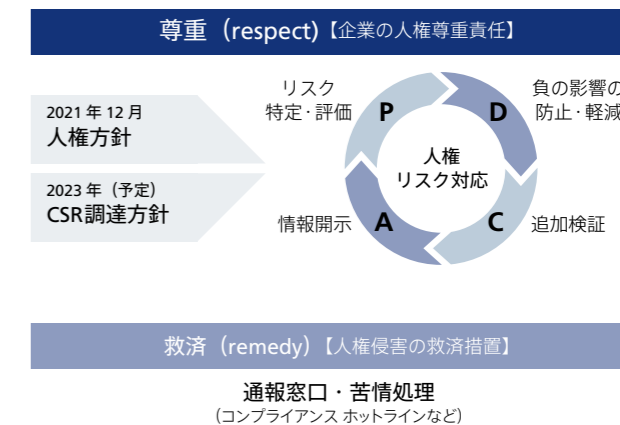
当社グループは、国際人権章典および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に規定された基本的な人権を最低限のものとして理解し、これらの人権を尊重します。そして、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国連グローバル・コンパクトの10原則、ISO 26000などの人権に関する国際規範を支持し、これらの原則に基づく取り組みを実施します。

### ■ 人権デューデリジェンス

当社グループでは、2021年6月より人権デューデリジェンスを開始しました。国連「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」「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、取り組みを進めています。



#### 人権デューデリジェンスの全体像



### アイングループ人権方針の概要

(2021年12月1日制定)

本「アイングループ人権方針」は、当社グループがバリューチェーン全体において人権を尊重する姿勢を明確に示すものです。

本方針は、当社グループのすべての役員と社員に適用されます。一人ひとりを人権の尊重の対象とし、またその実践の主体とするものです。

また、お取引先さまを含むビジネスパートナーの皆さまに対し、本方針において表明されている原則の支持と実践を期待し、共に人権尊重を推進することを目指します。



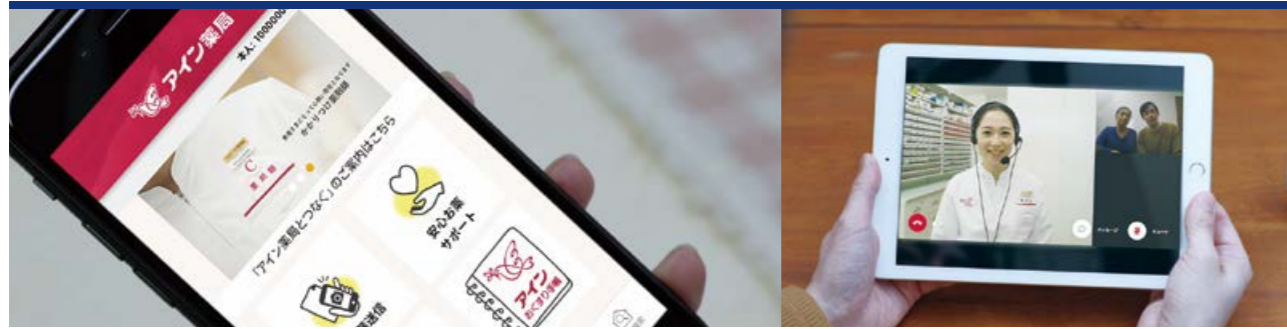
「アイングループ人権方針」についての詳細はこちら

→ [https://www.ainj.co.jp/Portals/0/images/csr/sound\\_management/humanrights\\_20211201.pdf](https://www.ainj.co.jp/Portals/0/images/csr/sound_management/humanrights_20211201.pdf)

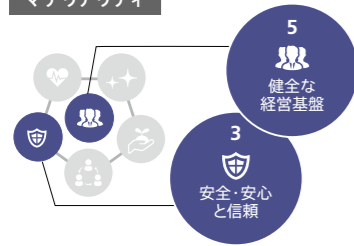
#### アイングループ人権方針



1. 人権に関する国際規範の尊重
2. ガバナンス・推進体制
3. 人権デューデリジェンスの実施
4. ステークホルダーとのエンゲージメント
5. 通報窓口・苦情処理
6. 教育・啓発
7. 報告・情報開示
8. 人権課題へのコミットメント

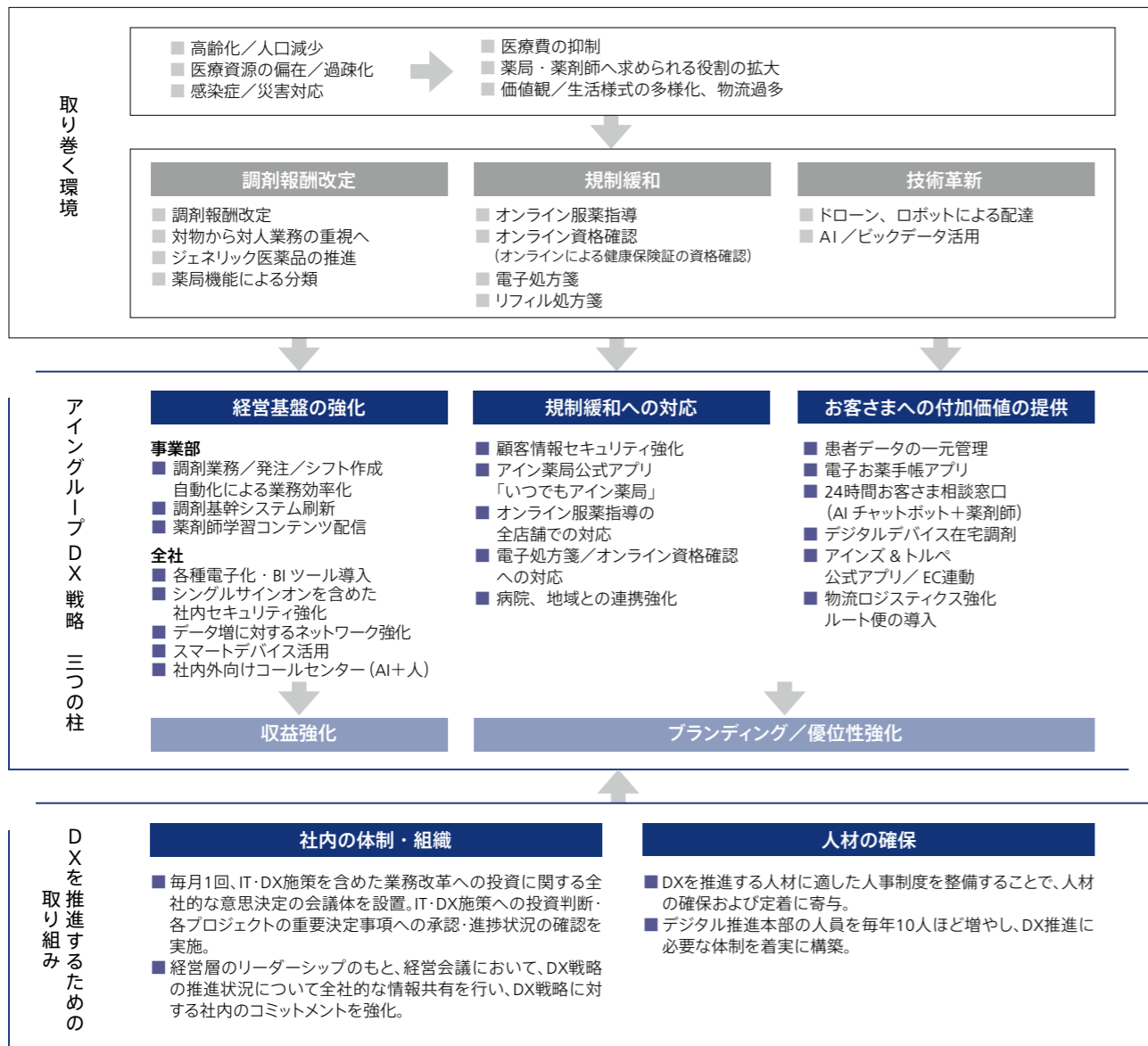


マテリアリティ



## DX戦略

医療を取り巻く環境は日々変化し、規制緩和、技術革新も進んでいます。これらに対応するため、これまで以上に積極的にDXを推進していきます。経営基盤の強化やアイングループだからこそできる付加価値の提供を行い、収益の向上と優位性の確立を目指していきます。



## アイン薬局公式アプリ「いつでもアイン薬局」

2022年4月の調剤報酬改定により、オンライン服薬指導の要件が緩和されました。当社グループでは、オンラインでもアイン薬局をご利用いただけるよう、独自アプリを開発し、2022年2月から運用をスタートしました。オンライン服薬指導機能、メッセージやビデオ通話で薬剤師に相談できる機能に加え、処方箋送信機能による待ち時間の短縮が可能になります。さらに、アイン薬局で受け取った薬の自動登録など、既存のお薬手帳アプリとの連携により服薬コンプライアンスの向上にも寄与します。対面でもオンラインでも患者さまにとっての一番身近な存在となるよう、アプリの機能をさらに充実させていきます。



## 店舗運営を支える基盤の強化

### ■ 経営基盤の刷新

BIツールとして経営陣向けダッシュボード、フィールドマネジャー (FM) 向けダッシュボードを展開。FMは外出先や移動中でもリアルタイムで店舗の営業数値を把握することができます。本部では戦略会計の導入を進めており、ダッシュボードと併せ、より迅速で的確な経営判断が下せるようになります。



### ■ DXを用いた業務効率化

#### ■ ファーマシー事業

「近隣の医療機関との連携で勤務時間が変則的」「薬局内の業務が多岐にわたり人員配置が難しい」など、薬局勤務者のシフト作成は複雑でした。シフト自動計算、スタッフ管理のシステムを導入したことで、煩雑なシフト調整業務の削減、人員配置適正化につながっています。

#### ■ リテール事業

流通・小売業の本部・店舗間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、コミュニケーションが円滑になり、店舗間の情報共有も活発化しました。また、本部指示の確認が迅速にできることで、店舗改善や接客業務へ注力できるようになりました。

## 担当役員メッセージ

### アイングループだからこそできる付加価値の創造

執行役員  
デジタル推進本部長  
和田 俊哉



制度により、今後は薬局間での成功事例の共有などを活発化させ、薬局運営のレベルアップにつなげていきます。

また本部でも、システムツールやRPAの導入によって、データ資料の作成業務に費やしていた時間をコア業務に注ぐことができるようになりました。グループウェアの刷新、新会計システムの導入などを進め、店舗運営を支える強固な基盤づくりを行っていきます。

DXによって必要な情報のみが適切なタイミングで提供される仕組みづくりをすることで、店舗、本部間コミュニケーションが容易になり、指示が確実に実行されるプラットフォームを構築できると考えています。DXによる業務効率化と、2022年4月期から始動したFM

環境変化は著しく、規制緩和に対応するためにもDXは欠かせません。アイングループをもっと便利に、もっと安心してご利用いただけるように。次の未来を想像して一歩先行くDX投資を行い、当社グループにだからこそできる付加価値を創造していきます。

# 経営基盤の強化

## 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月には、各マテリアリティにおける主な取り組み、KPIおよび2025年度(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。ここではそれらの進捗状況について、お伝えします。

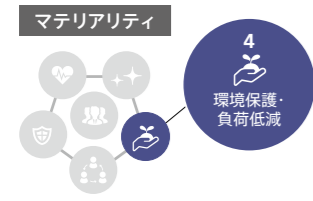
マテリアリティ	主な取り組み	KPI【2025年度目標】	KPI【2021年度実績】	SDGsとの関連
<b>1. 地域医療への貢献</b> CSV課題 <b>S</b> 【責任者】 常務取締役 医薬運営統括本部長 大石 美也	医薬品の適正使用を実現するため薬局に要請・期待されている役割を確実に実行し、社会が求める新しい仕組みづくりにも率先して挑戦する	<b>認定薬局<sup>※1</sup>数</b> 【全薬局で以下のいずれかの認定を取得】 ・専門医療機関連携薬局 ・地域連携薬局  <b>健康サポート薬局<sup>※2</sup>数</b> 【薬局 50%以上で認定を取得】  <b>在宅応需件数</b> 【全薬局で在宅 24件/年を実施】	専門医療機関連携薬局 18店舗 地域連携薬局 178店舗  健康サポート薬局 126店舗  67.9%の薬局で実施	
<b>2. 美しさと健やかさの提供</b> CSV課題 <b>S</b> 【責任者】 執行役員 物販運営統括本部長 石川 香織	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  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	<b>かかりつけ薬剤師数</b> 【全薬局にかかりつけ薬剤師配置】  <b>ジェネリック(GE)医薬品の使用率</b> 【全薬局でGE医薬品使用率 85%以上を維持】  <b>BCPの継続改善・実践力の強化</b> 【安否確認訓練 <sup>※3</sup> 報告率 100%】  <b>災害拠点病院主応需薬局への備蓄整備率</b> 【災害拠点病院主応需全薬局で配備】	85.4%の薬局に配置  57.9%の薬局で維持  報告率 96.0%  社用車の規制除外車両登録の完了	
<b>3. 安全・安心と信頼</b> 事業プロセス課題 <b>S</b> 【責任者】 常務取締役 医薬運営統括本部長 大石 美也	トレンドやニーズ、立地に対応した品ぞろえの店舗展開で、美しくいたい人々のエンパワーメントを図る  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	<b>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</b> 【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  <b>プライベートブランドにおけるクリーンビューティ<sup>※4</sup>商品の製造数</b> 【製造数比率 50%】	アクティブユーザー数 33万人/月 ページビュー数 56万人/月  製造数比率 5.4%	
<b>4. 環境保護・負荷低減</b> 事業プロセス課題 <b>E</b> 【責任者】 上席執行役員 業務サポート本部長 藤原 秀樹	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  温室効果ガス排出量の把握と削減を遂行する	<b>内部監査指摘状況</b> 【全薬局 該当項目指摘 0件】 【全コスメティック&ドラッグストア店舗 優良店舗 <sup>※5</sup> 】  <b>グループ全体の温室効果ガス排出量の把握業務構築</b> 【CO <sub>2</sub> (GHG)排出量(Scope1、2)の削減 30%】 <sup>※6</sup> ※2030年度のあるべき姿として設定  <b>医薬品の廃棄率</b> 【廃棄率 0.02%以下】	指摘のあった薬局 57.0% 優良店舗 64.0%  CO <sub>2</sub> (GHG) 排出量 Scope1、2 21.0千t-CO <sub>2</sub> Scope3 684.5千t-CO <sub>2</sub>  廃棄率 0.05%	

マテリアリティ	主な取り組み	KPI【2025年度目標】	KPI【2021年度実績】	SDGsとの関連
<b>5. 健全な経営基盤</b> 経営基盤課題 <b>G</b> 【責任者】 <sup>※10</sup> 代表取締役専務 運営統括・業務サポート・デジタル推進担当 水島 利英  常務取締役 医薬運営統括本部長 大石 美也  取締役 人事本部長 木明 理絵子  上席執行役員 業務サポート本部長 藤原 秀樹  執行役員 デジタル推進本部長 和田 俊哉  執行役員 経営企画室長 野澤 浩司	人権に関する取り組みを推進する  多様な人材の採用と効率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  社員の健康増進を強化する  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、各種規定・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  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	<b>人権宣言の策定</b> 【人権宣言の開示】  <b>理解度チェックテストの受験率および正答率</b> 【受験率 100%、正答率 100%】  <b>くるみん・プラチナくるみん<sup>※7</sup>、えるぼし・プラチナえるぼし<sup>※8</sup>などの認定</b> 【プラチナくるみん、プラチナえるぼしなどの認定継続】  <b>女性管理職比率</b> 【女性管理職比率 40%】  <b>LGBTに関する宣言の開示</b>  <b>健康経営優良法人<sup>※9</sup>認定に関する各項目への対応</b> 【健康経営優良法人(ホワイト500) <sup>※9</sup> の認定】  <b>セキュリティインシデント件数</b> 【セキュリティに関する重大なインシデント 0件】  <b>取締役会評価点数</b> 【全項目 4点/5点以上】  <b>社外取締役数</b> 【社外取締役数 2/5以上】  <b>女性取締役数</b> 【女性取締役数 1/3以上】	2021年12月 人権方針制定、開示  受験率 98.0%、 正答率 91.8%  2023年度プラチナくるみん認定取得予定  女性管理職比率 34.0%  身だしなみルール男女統一  2022年3月 健康経営優良法人(大規模法人部門)認定  重大なインシデント 0件  全項目平均4点/5点以上  社外取締役数 1/3 (4人/12人)  女性取締役数 1/4 (3人/12人)	
<b>6. 地域社会・取引先との連携</b> 地域社会・取引先との連携課題 <b>S/E</b> 【責任者】 <sup>※10</sup> 代表取締役専務 運営統括・業務サポート・デジタル推進担当 水島 利英  常務取締役 医薬運営統括本部長 大石 美也	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  CSR調達の導入により、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  医薬品卸との協働による環境負荷軽減への体制を構築する	<b>地域でのイベント開催数</b> 【全薬局で4回以上/年で実施】  <b>CSR調達ガイドラインの策定とサプライチェーンへの周知・運用</b> 【CSR調達ガイドラインの開示】 【サプライチェーンへの説明会・監査の実施】  <b>実施店舗における医薬品配送回数</b> 【500店舗で実施】 【配送回数削減による配送時CO <sub>2</sub> 排出量 75%削減】 【配送回数削減による検品納品時間 75%削減】	全国でイベント開催 278回  CSR調達方針・ガイドラインのドラフト策定  49店舗で実施 配送回数削減による 配送時CO <sub>2</sub> 排出量 75%削減 配送回数削減による 検品納品時間 75%削減	

- ※1. 認定薬局(専門医療機関連携薬局/地域連携薬局): 業機法改正により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のこと
- ※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: 体や肌に優しい成分を使用(低刺激)・自然や天然の原料を使用(ナチュラル、オーガニック)・環境配慮(エコ、cruelty-free=動物実験なし)がされた美容アイテムのこと
- ※5. 優良店舗: 内部監査で指摘項目3つ以下の店舗
- ※6. 削減率: 2022年4月期排出量比
- ※7. 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。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
- ※8. 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がある
- ※9. 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、健康経営に取り組み優れた法人を顕賞する制度。ホワイト500は認定された大規模法人上位500社に付加される
- ※10. 取り組みごとに責任者を配置

# 経営基盤の強化

## 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特定し、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に取り組んでいきます。

### 気候変動への対応

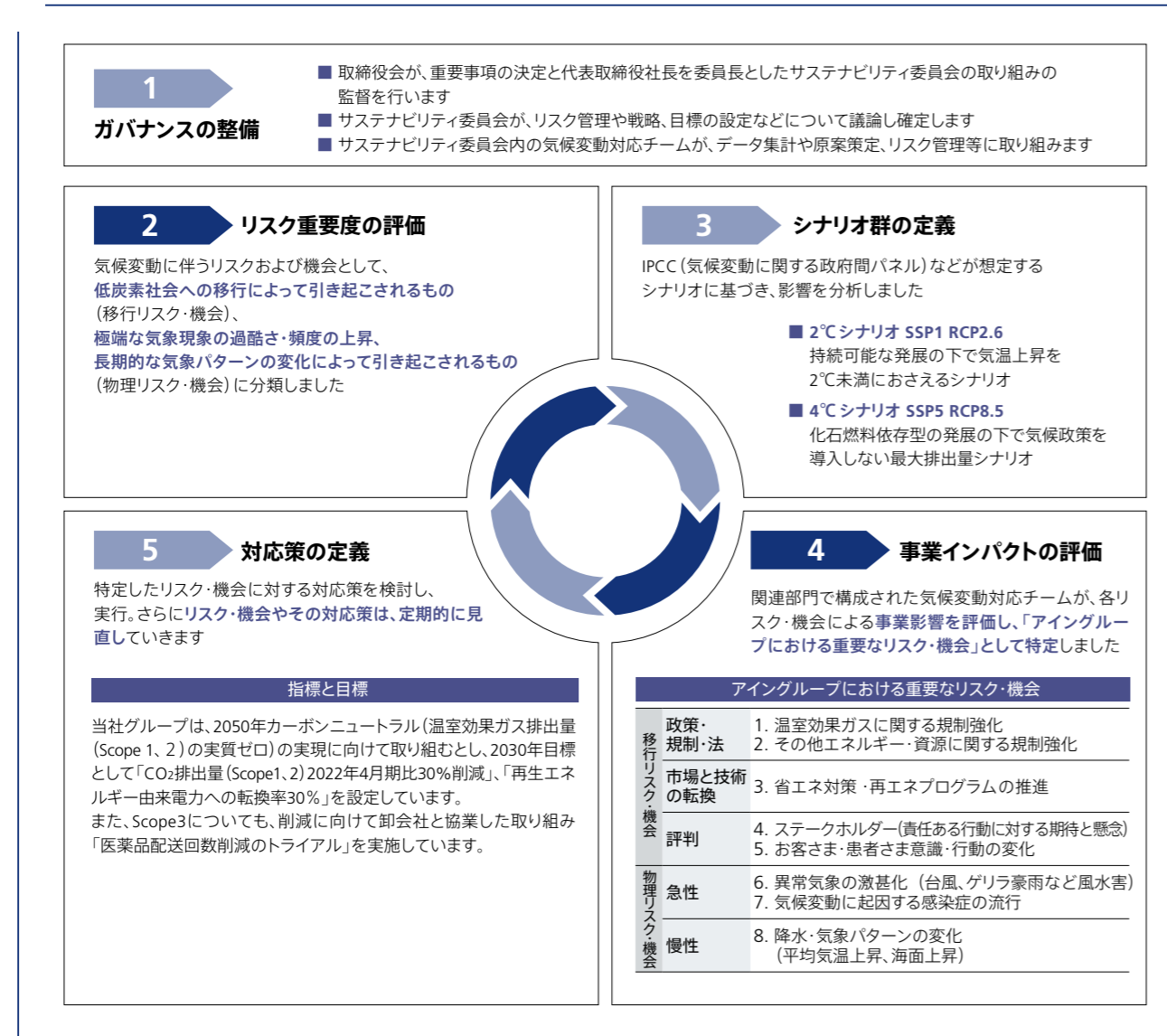
気候変動問題は、年々深刻化しており、当社グループでは持続可能な社会を実現するためにも重要な項目のひとつであると考え、2022年4月にはTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）※の最終報告書（TCFD提言）に賛同しました。併せて、TCFD提言に賛同する国内企業や金融機関などが一体となって取り組みを推進するために設立されたTCFDコンソーシアムにも参加しています。



※ 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



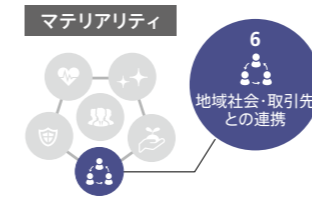
2021年6月から実施した「TCFD提言に基づくシナリオ分析」のプロセス



「TCFD提言に基づく開示」についての詳細はこちら  
<https://www.ainj.co.jp/csr/protection2.html>

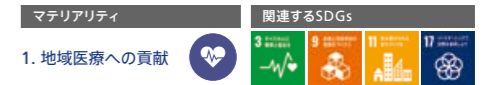
# 経営基盤の強化

## 社会分野の課題への取り組み



私たちは、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への対応、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。

### 新型コロナウイルス感染症における対応



当社グループでは、徹底した感染予防対策の下、調剤薬局にて医薬品および医療サービスの提供を遂行するとともに、全国のワクチン接種会場にて、ワクチン接種業務の支援を行いました。また、社員とその家族およびお取引先さまを対象とした職域接種の実施や一般者向けの抗原検査会場の開設・対応など、のべ1,500人の薬剤師を派遣し、地域の健康保持に努めました。



### 全薬局における災害対応訓練の実施



マテリアリティの取り組みのひとつである事業継続計画(BCP)強化の一環として、2021年10月に、薬局営業時間内に大規模地震が発生したことを想定し、当社グループ全薬局にて災害への一次対応訓練を実施しました。さらに災害時電力確保のためのEV/HV自動車の配備や発電機の導入、緊急時医薬品配送のための規制除外車両登録など、災害レジリエンスの向上に取り組んでいます。



### いなべ市との連携協定



2022年3月に三重県いなべ市と、地域包括ケアシステムおよび地域共生社会の推進に係る連携協定を締結しました。人と人、人と資源が世代や分野を超えつながること、地域住民の暮らしと生きがい、地域をともにつくっていく地域共生社会の実現に向け、当社グループもその一員として、「高齢者が元気で活躍できるまちづくり」「高齢者の包括的な支援が充実したまちづくり」「高齢者が安全で安心して暮らせるまちづくり」に参画していきます。



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私たちの使命であると考えています。当社グループは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/Portals/0/images/csr/governance/20220729corporategovernance.pdf>

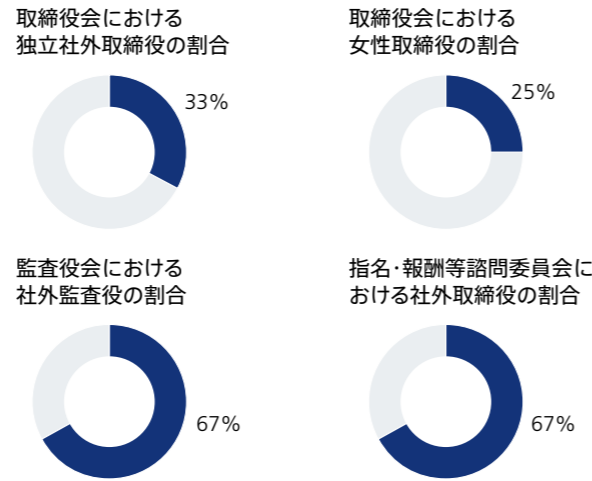
コーポレートガバナンスの基本的な考え方と体制の概要

当社グループは、調剤薬局およびコスメ＆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、当社グループは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。

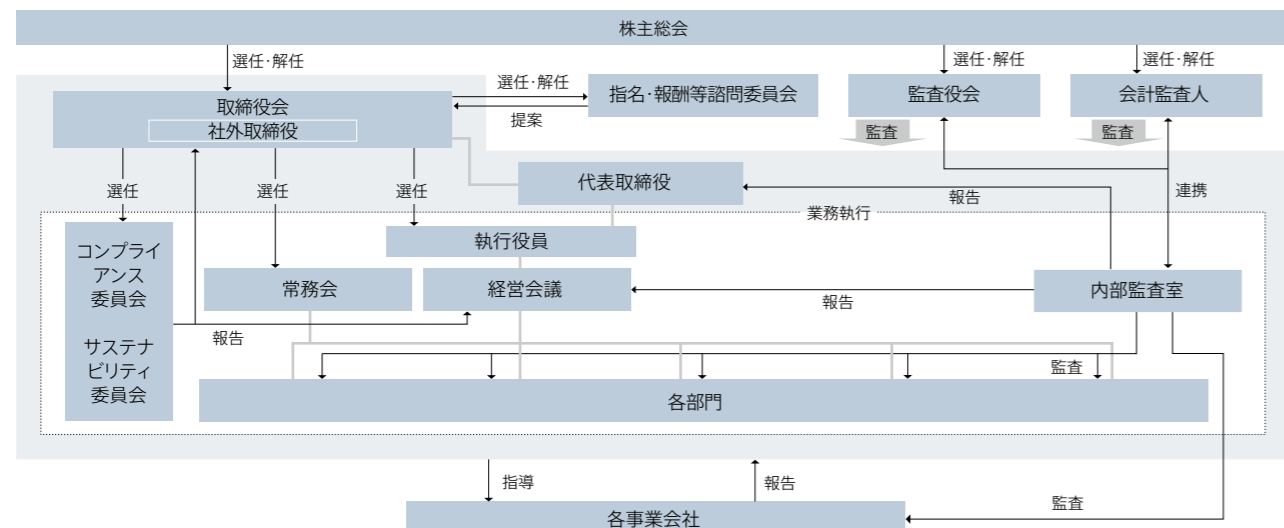
コーポレートガバナンス体制の概要

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	12人(うち4人が社外取締役)*
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)*
取締役会(社外取締役出席率)	開催回数: 11(97.7%)*
監査役会(社外監査役出席率)	開催回数: 13(100%)*
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

※2022年4月期



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12人(うち4人は社外)で構成され、監査役は3人(うち2人は社外)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。

社外取締役、社外監査役が企業統治において果たす機能および役割は、それぞれに有する専門的知識、経験などを基礎とし、高い中立性、独立性および客観的観点から、当社取締役会などにおける発言、業務執行のモニタリングなどにより、当社経営戦略、議案審議および内部統制に活かすことにあります。

当社では、現在具体的な基準を設定していませんが、上記が有効に機能しうることを、社外取締役および社外監査役招聘の基本方針としています。

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)】	経済誌編集および公共政策研究による豊富な知見・経験に加え、通信、鉄道、百貨店事業などの企業経営における幅広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多角的な立場から適切な発言を行うなど、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。
伊藤 順朗 社外 独立 【91% (10/11回)】	グローバルに展開する大手小売業の取締役として、ESGに関する幅広い知見、企業体におけるグループ関係会社管理としての経験などを有しており、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 新任 社外 独立 【—】	過去に総合商社の代表取締役に就任しており、企業経営における幅広い知識、経験などを有しています。この知見・経験を、当社の経営戦略、財務・金融、リテール事業の一層の向上に活かし、経営方針・企業戦略の意思決定ならびに業務執行の監督機能を担う取締役として、適任と考え、新たな社外取締役として選任しました。
栗山 英樹 新任 社外 独立 【—】	プロ野球球団の監督、大学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識、経験などを有しています。この知見・経験を、当社の法務・リスクマネジメント、サステナビリティ経営の一層の向上に活かし、独立した客観的な立場から経営方針・企業戦略の意思決定ならびに業務執行の監督機能を担う取締役として適任と考え、新たな社外取締役として選任しました。

社外監査役の活動状況※

氏名	活動状況
居林 彬 社外 独立	金融機関出身者としての専門的知識、経験から、必要な発言を行っています。
村松 修 社外 独立	大手証券出身者としての専門的知識、経験から、必要な発言を行っています。

※ 2022年4月期

新任社外取締役メッセージ



取締役  
山添 茂



取締役  
栗山 英樹

このたび取締役に就任いたしました山添です。40年以上にわたり、総合商社で全世界の電力・機械関連業務や数々の事業会社経営などに関わってまいりました。特に、総合商社のグローバルな経営全般、加えて数年にわたる取締役としての実績や企業経営における知見と経験をもとに、アイングループの経営戦略、財務・金融、リテール事業の一層の向上に貢献していけるよう取締役の一員として力を尽くしたいと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

このたび取締役に就任いたしました栗山です。プロ野球球団の監督のほか、大学で教授を務めてまいりました。優勝も経験いただきましたが、それ以上に、10年間、選手の育成がいかに難しいか経験してきました。その試行錯誤から少しでも有効なものを活かしていきます。また大学では主に経営学部にてスポーツを通じた産業について講義を行ってきました。これまでの人材育成に関する知見と経験をもとに、アイングループの法務・リスクマネジメント、サステナビリティ経営の一層の向上へ貢献していけるよう、取締役会の一員として力を尽くしたいと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。



スキルマトリックス

性別	氏名	地位・担当など	社外／独立／新任	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	大谷 喜一	代表取締役社長 ／取締役会議長 ／指名・報酬等 諮問委員会議長		●	●		●	●	●
男性	櫻井 正人	代表取締役専務			●	●		●	
男性	菅藤 正一	代表取締役専務		●				●	
男性	水島 利英	代表取締役専務		●	●		●	●	●
女性	大石 美也	常務取締役		●			●	●	●
女性	木明 理絵子	取締役		●			●		●
男性	淡路 英広	取締役						●	●
男性	酒井 雅人	取締役		●	●			●	
女性	遠藤 典子	取締役	社外／独立		●	●	●		
男性	伊藤 順朗	取締役	社外／独立	●		●	●		●
男性	山添 茂	取締役	社外／独立／新任	●	●				●
男性	葉山 英樹	取締役	社外／独立／新任			●	●		
男性	川村 幸一	常勤監査役 ／監査役会議長			●	●			
男性	居林 彬	監査役	社外／独立	●	●	●			
男性	村松 修	監査役	社外／独立	●	●				●

■ 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。

また、取締役選解任に関する手続の公正性・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役員で構成する指名・報酬等諮問委員会を設置しており、取締役の選解任に際しては、指名・報酬等諮問委員会の審議を経ることとしています。

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、取締役会で決議しています。

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、取締役および監査役を対象に5段階評価の質問票にて、17項目について、自己評価を実施しています。2022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、監査役ともに普通以上の評価点となっており、当社取締役会において、実効性はおおむ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、中長期戦略、コンプライアンス上の課題についての説明など、さらなる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。

役員報酬等

当社は、2022年6月29日開催の取締役会において、取締役の報酬額改定および取締役（社外取締役除く）に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬決定を決議し、取締役の個人の報酬等に係る決定方針の変更を決議しており、その内容は以下に記載の通りです。

2023年4月期からの主な変更点

- 非金銭報酬（譲渡制限付株式報酬）の導入（月額報酬、賞与、非金銭報酬の構成比＝おおむね70:20:10）
- 賞与は業績に加え、各期の環境課題・社会課題への貢献も総合的に勘案して決定
- 取締役の報酬額の改定（年額300百万円以内→年額500百万円以内）

■ 基本方針

当社の取締役は、当社グループが、地域社会への貢献と、美しさや健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、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付けることを目的とする非金銭報酬により構成する報酬体系とします。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ます。

■ 月額報酬の決定方針

月額報酬は役位、職責、在任期間、社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上、決定するものとします。

■ 賞与の決定方針

賞与は各期の連結営業利益およびROEならび各期の環境課題・社会課題への貢献など直接財務的価値に現れない価値、配当、社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上、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おおむね70:20:10となるように制度を設計します。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役員で構成し、取締役の報酬等に関する事項は、上記方針に基づき決定します。

■ 取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

当社取締役の報酬限度額は、2022年7月28日開催の第53回定時株主総会において年額500百万円以内（うち社外取締役年額50百万円以内。ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。）と決議いただいています。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は12人です。

当社取締役（社外取締役を除く。以下「対象取締役」という。）の譲渡制限付株式報酬限度額は、2022年7月28日開催の第53回定時株主総会において年額50百万円以内と決議いただいています。当該定時株主総会終結時点

2022年4月期の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数

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)	179	148	31	—	6
監査役 (社外監査役を除く)	7	7	0	—	1
社外取締役	18	18	—	—	3
社外監査役	12	12	—	—	2

## 経営基盤の強化

### コーポレートガバナンス／リスクマネジメント／内部統制・コンプライアンス

の対象取締役の員数は8人です。

監査役の報酬限度額は、1991年7月30日開催の第22回定時株主総会において年額30百万円以内と決議いただいています。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は2人です。

#### 政策保有株式等

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、当該株式の総額は、連結貸借対照表計上額の総資産の5%以下を維持する範囲内での保有を基本とし、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上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。政策保有株式に係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。

銘柄数および貸借対照表計上額（2022年4月末時点）

区分	銘柄数	貸借対照表計上額の合計(百万円)
非上場株式	16	1,244
非上場株式以外の株式	8	461

#### リスクマネジメント

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推進に係る課題・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、当社グループの全役職員に周知徹底しています。

#### ■ 主な事業等のリスク

経営者が連結会社の財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があるとして認識している主要なリスクは、以下の通りです。

なお、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものです。

主な事業等のリスク	当社グループの経営成績や社会的信用へ影響を及ぼす可能性がある場合
(1) 法的規制	①「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」等による規制 ・監督官庁から業務停止命令および取り消しなどを受けた場合 ② 医薬品の販売規制緩和 ・医薬品販売に係る規制緩和の動向による異業種の同事業への参入など
(2) 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 ・主たる応需先となる医療機関の予測困難な院外処方箋の発行動向ならびに休業
(3) 業界動向	・診療報酬制度などの改定による収益構造の変化
(4) 資格者の確保	・薬剤師確保が困難な状況になった場合

主な事業等のリスク	当社の経営成績や社会的信用へ影響を及ぼす可能性がある場合
(5) 企業の信用を失墜させるリスク	① 調剤業務 ・調剤過誤による医療事故 ② 個人情報保護 ・事故ならびに犯罪行為による個人情報の漏えいがあった場合
(6) 事業戦略	・M&Aにおいて、買収後、計画通りに進まず、子会社株式評価損、のれんに係る減損損失などの損失が発生する場合
(7) 金利変動	・M&Aに対する投資回収が十分に確保できない場合 ・金融市場の動向などに伴う金利変動
(8) 消費税等	・消費税率が改定され、その影響が薬価に反映されない場合
(9) 新型コロナウイルス感染症の拡大	・ファーマシー事業：処方箋枚数の減少 ・リテール事業：来店客数の減少
(10) 自然災害等	・大規模な風水害、気候変動を起因とする台風・豪雨などの自然災害の発生



有価証券報告書【事業等のリスク】についての詳細はこちら

→ [https://ssl4.eir-parts.net/doc/9627/lyuho\\_pdf/S100M2R1/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/9627/lyuho_pdf/S100M2R1/00.pdf)

#### 内部統制・コンプライアンス

当社グループの役職員は、アイングループ行動指針に基づき、法令および定款等の遵守はもとより、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係るグループ会社の管理を行っています。

また法令違反その他コンプライアンスに係る問題の早期発見、是正を図るため、外部の委託会社へ直接通報できる「コンプライアンス ホットライン」を整備しています。

当社グループは、「インサイダー取引防止規程」に基づき、未公表の重要事実の管理を徹底するとともに、適宜適切な情報開示に努め、インサイダー取引を防止する体制を整備しています。

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等に係る遵守状況についての監査を実施しています。

#### 担当役員メッセージ

#### 環境変化に対応できる体制に

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**



アイングループは、人々の健康を担う事業の特性上、コンプライアンスを重視した健全かつ透明性の高い事業活動を継続することが最重要であると認識しております。特に、医薬品を扱うファーマシー事業では調剤過誤のリスクを常に内包しており、当該リスクの回避に向けた取り組みを最重要課題と位置付けています。加えて、医療業界全体、調剤薬局業界においては国の制度・政策の変更により影響を受ける可能性があり、これまでとは異なるリスクに対峙する可能性があるとして認識しています。

また、災害時においても、社員の安全を確保した上で医療サービスを提供し続ける体制の構築が必要となり、今後気候変動による地球環境の変化に伴い、これらのリスクへの対応も増大していく可能性もあります。こうしたさまざまな企業リスクへの対応を強化するため、当社はコンプライアンス委員会を設置し、2022年5月には、総務部リスク管理課を統廃合する形でリスクマネジメント室を新たに設置しました。店舗運営を統括する運営研修部とリスクマネジメント室が密に連携しながら、店舗、本部、役員までが一体となってリスク管理に取り組んでおります。

さらに、各階層でもコンプライアンス研修を実施することで、社員一人ひとりの意識の醸成、グループ全社のリスクマネジメント意識の向上を図っております。


今後も環境変化に対応できるリスクマネジメント体制の整備、内部統制の確実な実行に努めてまいります。

# 経営基盤の強化

## 役員一覧 (2022年7月28日現在)

※( )内は2022年4月30日現在で所有する当社株式数

### 取締役

  
**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)

  
**櫻井 正人**  
代表取締役専務  
(1千株)  
1972年 4月 厚生省(現厚生労働省)入省  
1987年 4月 医薬品副作用被害救済基金事業部管理課長  
1996年 7月 環境庁(現環境省)大気保全企画課長  
1998年 7月 東海北陸地方医師局長  
2001年 1月 厚生省退官  
2001年 2月 国民健康保険中央会常務理事  
2008年 10月 当社顧問  
2009年 7月 当社専務取締役  
2015年 11月 当社代表取締役専務(現任)

  
**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(現任)

  
**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)  
1982年 4月 エスエス製薬株式会社入社  
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 運営統括、業務サポートおよびIT統括管掌  
2020年 5月 運営統括、業務サポートおよびデジタル推進管掌(現任)


  
**大石 美也**  
常務取締役 医薬運営統括本部長  
(5千株)  
1990年 9月 有限会社共栄堂入社  
1993年 7月 株式会社ダイチ取締役(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(現任)  
2015年 11月 当社運営統括本部長  
株式会社インファーマシーズ代表取締役社長(現任)  
2019年 5月 当社医薬運営統括管掌  
2021年 7月 当社医薬運営統括本部長(現任)

  
**木明 理絵子**  
取締役 人事本部長  
(6千株)  
1986年 4月 株式会社ダイエー入社  
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 当社人事担当執行役員  
2014年 7月 当社取締役(現任)、人事担当  
株式会社アユーラポラトリーズ代表取締役副社長  
同社代表取締役社長  
2018年 2月 株式会社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)


  
**淡路 英広**  
取締役  
(4千株)  
1983年 12月 株式会社第一臨床検査センター(旭川市、現当社)入社  
2000年 2月 当社医薬事業部 東北営業部長  
2000年 8月 当社医薬事業部 東北支店長  
2004年 5月 当社医薬事業部 北海道支店長  
2007年 6月 当社医薬事業部 東北支店長  
2009年 8月 当社執行役員  
2010年 5月 当社医薬事業部 西日本統括  
2014年 7月 当社取締役  
2015年 11月 当社取締役退任  
株式会社インファーマシーズ常務取締役、医薬事業部長 兼 西日本統括  
2018年 5月 同社専務取締役、医薬事業部長 兼 西日本統括(現任)  
2018年 7月 当社取締役(現任)

  
**酒井 雅人**  
取締役 開発統括本部長 兼 グループ連携部長  
(7千株)  
1995年 4月 日清製油株式会社入社  
1999年 1月 当社入社  
2004年 5月 当社医薬事業部 東北支店長  
2006年 5月 当社経営企画室長  
2011年 7月 当社執行役員、医薬事業部 首都圏営業本部長  
2012年 11月 当社医薬事業部 首都圏統括 兼 東京支店長  
株式会社おさひ調剤 代表取締役社長  
2014年 7月 当社取締役  
2015年 11月 当社取締役退任  
株式会社インファーマシーズ取締役、医薬事業部 東日本統括(現任)  
2018年 7月 当社取締役(現任)  
2019年 5月 当社開発統括本部長  
2019年 8月 当社開発統括本部長 兼 グループ連携部長(現任)

  
**遠藤 典子**  
取締役 **社外** **独立**  
(200株)  
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  
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N T T 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)  
株式会社バルクホールディングス社外取締役  
2020年 4月 学校法人慶應義塾大学グローバルリサーチインスティテュート特任教授(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)

  
**伊藤 順朗**  
取締役 **社外** **独立**  
(一)  
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(現任)  
同社執行役員 事業推進部シニアオフィサー  
同社 C S R 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(現任)、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(現任)  
2019年 7月 当社社外取締役(現任)

  
**山添 茂**  
取締役 **社外** **独立** **新任**  
(一)  
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、アプタ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(現任)  
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(現任)  
2020年 4月 丸紅パワー&インフラシステムズ株式会社会長  
2020年 8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)

  
**栗山 英樹**  
取締役 **社外** **独立** **新任**  
(一)  
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(現任)  
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

  
**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  
当社経理部次長  
1995年 5月 当社監査役  
1997年 7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  
2000年 4月 当社総務部長  
2003年 5月 株式会社アインメディカルシステムズ(現当社)監査役  
2005年 4月 当社常勤監査役(現任)

  
**居林 彬**  
監査役 **社外** **独立**  
(一)  
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 株式会社アスピック監査役  
2012年 7月 当社社外監査役(現任)

  
**村松 修**  
監査役 **社外** **独立**  
(一)  
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)

# 基本情報／データ

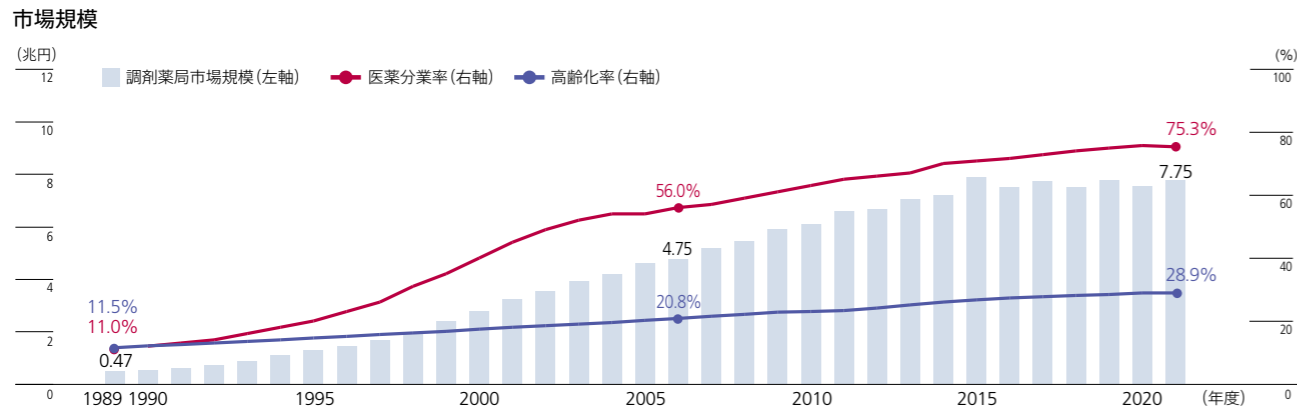
## 日本の調剤薬局市場の特徴

国の政策の違いなどから、日本の調剤薬局は、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説明します。

### 市場規模

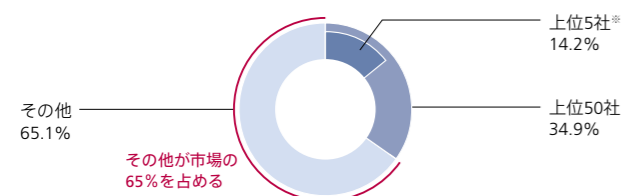
日本の調剤薬局業界は、薬局・薬剤師に求められる役割の拡大、毎年の薬価改定、2年に1度の調剤報酬改定、薬剤師の採用など、さまざまなリスク要因があり、参入障壁が高い業界です。

市場規模は約7.7兆円（2021年度）、トップ企業5社のシェアが約14.2%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の開始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。



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）

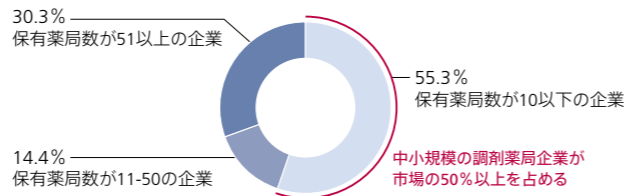
### 調剤薬局企業の市場シェア



※ 上位5社：アインホールディングス、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、クオールホールディングス

出典：「ドラッグマガジン（2022年7月号）」および「調剤医療費の動向（厚生労働省）」に基づき、当社試算

### 市場構造（企業規模別）



出典：当社試算

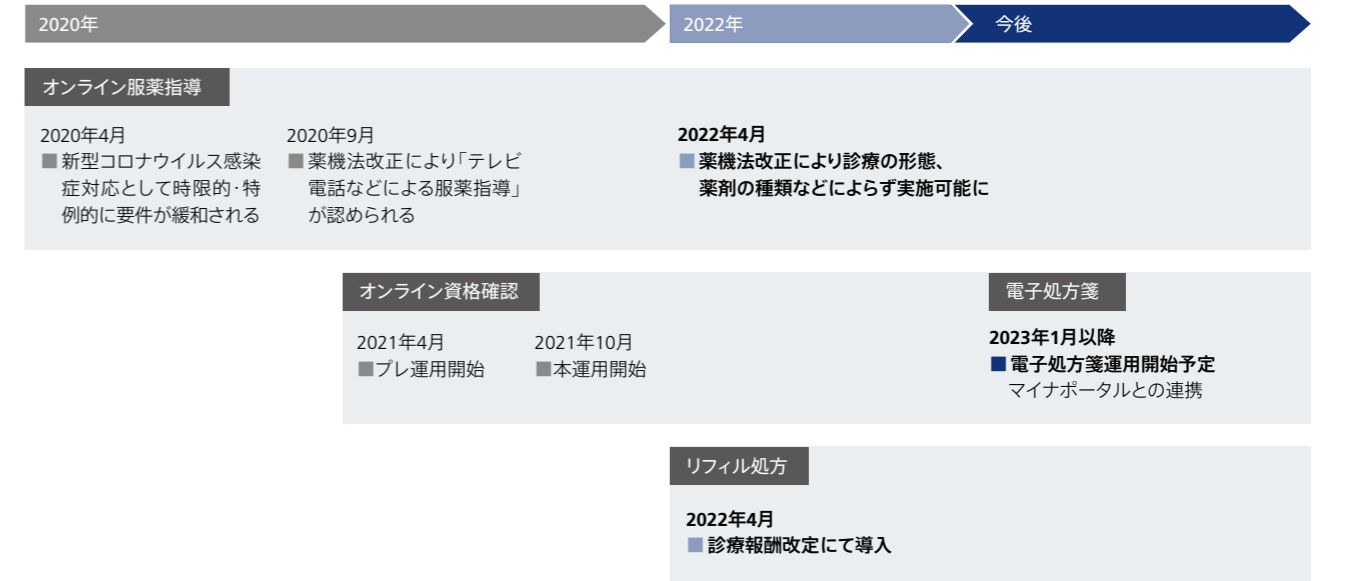
### 日本と米国の調剤薬局市場の違い

	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	75.3%（2021年度）	100%
処方箋	リフィル○（2022年4月から） 原本は紙のみ*	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

※ 日本では薬局で処方箋の原本を受け付けた後でのみ薬のお渡し、発送ができる

### 業界を取り巻く環境

調剤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。

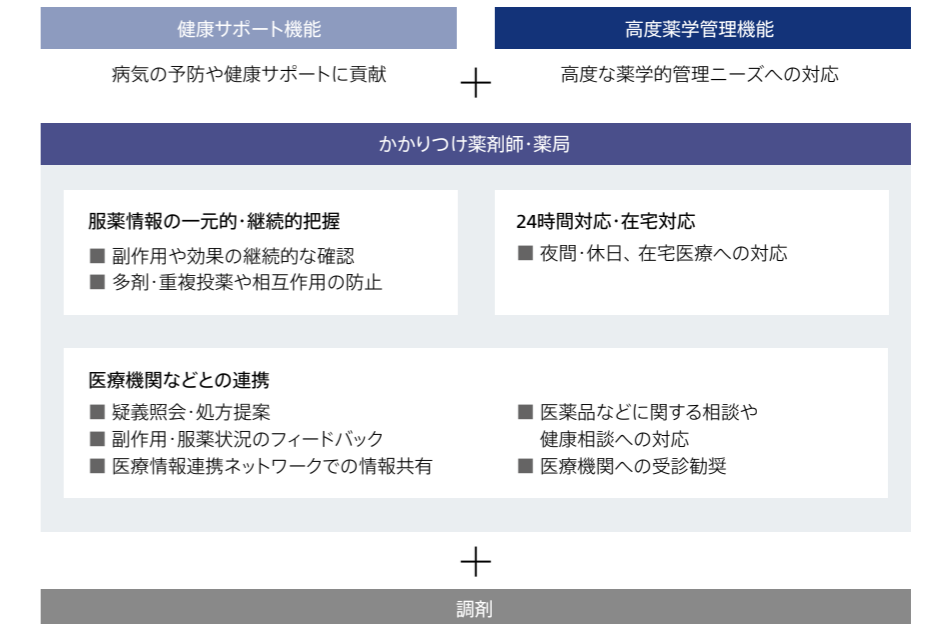


### 薬局に求められる役割

調剤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。



### 薬局のための薬局ビジョン



## アイングループを取り巻く事業環境

当社グループのコア事業は、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。調剤薬局の収入は、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など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捉え、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（2021年5月1日～2022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により厳しい状況が続いており、個人消費は持ち直しの傾向がみられるものの、先行きについては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、当社グループはマテリアリティでもある「地域医療への貢献」「美しさと健やかさの提供」を使命とし、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てきました。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2022年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で運営する「健康経営優良法人認定制度」において、特に優れた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2022（大規模法人部門）」に認定されました。マテリアリティのひとつである「健全な経営基盤」では、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などを図っていきます。

また、当社は、深刻化する気候変動問題について、持続可能な社会実現のために重要な課題のひとつとして認識し、マテリアリティ「環境保護・負荷低減」に取り組んでいます。2022年4月には、ステークホルダーの皆さまに対する情報開示の充実を考え、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）に賛同しました。併せて、TCFD提言に賛同する国内企業や金融機関など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。今後、TCFD提言を活用した適切な情報開示とステークホルダーとの対話のあり方について検討を進め、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係を築きながら、企業価値の向上に努めていきます。

当社グループは、人々の健康や美に貢献する事業を通じ、企業としての持続的な成長と、社会・環境・経済価値を創出し、サステナビリティ経営の実現に努めていきます。

当連結会計年度の業績は、売上高が3,162億4千7百万円（前年同期比6.4%増）、営業利益は151億3千9百万円（同38.5%増）、経常利益は160億4千1百万円（同26.8%増）となり、また、親会社株主に帰属する当期純利益は70億9千2百万円（同5.9%増）となりました。

## セグメント別概況

### ■ ファーマシー事業

2022年4月に導入されたリフィル処方箋制度やオンライン服薬指導の要件の緩和、今後予定されている電子処方箋においても着実に対応し、患者さまの多様なニーズに応えるサービスを提供することで、患者さまが住み慣れた地域で安心して薬物治療を継続していただける環境を提供していきます。

営業開発においては、引き続き、大型薬局の積極的な出店と投資回収を重視したM&Aを出店戦略とし、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います。

新型コロナウイルス感染症の影響が続いていますが、処方箋枚数は回復傾向にあること、また前期出店店舗の売上が順調に推移したことから、増収増益となりました。

以上の結果、当連結会計年度の売上高は、2,831億1千1百万円（前年同期比7.6%増）、セグメント利益は250億8千2百万円（同19.7%増）となりました。

同期間の出店状況は、M&Aを含め、49店舗を出店し、10店舗の閉店、5店舗の事業譲渡により、当社グループにおける調剤薬局総数は1,099店舗となりました。

### ■ リテール事業

リテール事業は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい市場環境が続いております。当社グループでは、引き続き商品力を強化することで魅力的な売り場づくりに取り組むとともに、確実に収益が見込める立地への出店およびコスト適正化を進めています。

2022年3月には、福岡エリア3店舗目となる「アインズ&トルペ 福岡天神西通り店」、4月には同エリア4店舗目となる「アイ

ズ&トルペ ららぼーと福岡店」をオープンしました。福岡天神西通り店は、地域の旗艦店として順調に推移するとともに、福岡エリアにおける知名度向上に寄与しています。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響により、当連結会計年度の売上高は、205億5千8百万円（前年同期比5.9%増）、セグメント損失は17億6千4百万円（前年同期は19億9千9百万円の損失）となりました。

同期間の出店状況は、12店舗を出店し、3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、2020年3月に取得した売店事業の店舗運営の効率化などにより、売上高は126億7千7百万円（前年同期比14.9%減）、セグメント損失は1億4千6百万円（前年同期は7億2千1百万円の損失）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87億9千8百万円増の2,124億6千1百万円となりました。主な要因は、受取手形及び売掛金ならびのれんが減少した一方で、現金及び預金ならびに敷金及び保証金が増加したことによるものです。

負債の残高は、56億2千5百万円増の934億5千万円となりました。

短期および長期借入金の残高は、35億8百万円減となる84億5千8百万円となりました。

純資産の残高は、31億7千3百万円増の1,190億1千万円となり、自己資本比率は0.8ポイント減となる56.0%となりました。また、ROAは前期と同じ3.4%、ROEは前期から0.1ポイント上昇の6.0%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捉え、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などを総合的に勘案し、1株当たり55円の配当を実施し、配当性向は27.3%（前期比1.8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、5円増配の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、44億6千万円増の594億7千万円となりました。

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通りです。

### ■ 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、261億5千6百万円（前年同期は149億2千8百万円の収入）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131億2千5百万円、新規出店およびM&Aによる規模拡大に伴い、減価償却費47億9千2百万円、のれん償却額41億3千3百万円が反映されています。

また、法人税等の支払額43億9千6百万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、139億4千3百万円（前年同期は94億9千3百万円の支出）となりました。

M&A4社の株式取得に係る、連結範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出が23億2千2百万円、コスメ&ドラッグストアおよび調剤薬局の新規出店などに伴い、有形固定資産の取得による支出58億8千万円、敷金及び保証金の差入による支出38億4千2百万円、投資その他の資産の増加による支出31億8千6百万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、77億5千3百万円（前年同期は36億4千3百万円の収入）となりました。

短期および長期の借入と返済の差額が35億4千8百万円の支出、自己株式の取得による支出20億1千5百万円および配当金の支払額19億4千8百万円が反映されています。

11年財務・非財務サマリー

	2012/4	2013/4	2014/4	2015/4	2016/4	2017/4	2018/4	2019/4	2020/4	2021/4	2022/4
年度:											(百万円)
売上高	142,790	154,560	170,225	187,904	234,843	248,110	268,385	275,596	292,615	297,305	316,247
販売費および一般管理費	12,839	14,740	15,635	17,509	23,915	27,529	28,370	29,295	30,793	35,222	34,832
営業利益	10,253	9,701	10,113	11,452	14,619	14,563	19,622	16,067	16,068	10,932	15,139
経常利益	10,547	10,292	10,587	11,697	15,158	15,080	20,129	16,637	16,822	12,649	16,041
親会社株主に帰属する当期純利益	4,899	5,075	5,259	6,197	7,917	7,949	10,567	9,029	9,179	6,697	7,092
設備投資	5,870	7,235	6,328	6,413	11,209	4,786	5,311	9,919	10,536	8,122	12,756
減価償却費	1,749	2,212	2,258	2,553	3,259	3,687	3,596	3,903	4,087	4,243	4,792
年度末:											
自己資本※1	33,695	38,312	42,122	47,928	53,258	60,105	96,697	103,855	110,915	115,758	118,923
純資産	33,745	38,356	42,240	48,046	53,324	60,178	96,733	103,922	111,003	115,837	119,010
総資産	85,908	95,839	101,382	114,149	139,888	156,323	183,380	189,021	193,451	203,662	212,461
発行済株式数 (株)	15,940,790	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
調剤薬局数 (ファーマシー事業)	494	560	616	754	881	1,066	1,029	1,132	1,088	1,065	1,099
アインズ&トルベ店舗数 (リテール事業)	56	61	59	56	52	52	48	54	63	69	78
1株当たり情報(¥):											
当期純利益※2	153.67	159.18	165.04	195.45	249.69	250.71	310.08	254.87	259.11	189.04	201.47
純資産※2	1,056.89	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
年間配当金※2	25.0	30.0	30.0	30.0	40.0	50.0	50.0	55.0	55.0	55.0	55.0
株式情報(4月30日の終値)(¥):											
株価	4,290	4,765	4,495	4,245	5,340	7,720	7,300	8,840	6,030	6,070	5,840
経営指標(%):											
売上高営業利益率	7.2	6.3	5.9	6.1	6.2	5.9	7.3	5.8	5.5	3.7	4.8
売上高当期純利益率※3	3.4	3.3	3.1	3.3	3.4	3.2	3.9	3.3	3.1	2.3	2.2
ROA※4	6.0	5.6	5.3	5.8	6.2	5.4	6.2	4.8	4.8	3.4	3.4
ROE※5	15.5	14.1	13.1	13.8	15.6	14.0	13.5	9.0	8.5	5.9	6.0
自己資本比率	39.2	40.0	41.5	42.0	38.1	38.4	52.7	54.9	57.3	56.8	56.0

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、この影響を適度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

	2020/4	2021/4	2022/4
環境			
環境保護行動指針 有(日本語のみ)	<a href="https://www.ainj.co.jp/csr/health_promotion2.html">https://www.ainj.co.jp/csr/health_promotion2.html</a>		
環境に関する違反件数(件)	—	—	0
環境関連データ			
CO2排出量			
Scope1+Scope2 (千t-CO2)	—	—	21.0
うちScope1 (千t-CO2)	—	—	1.0
うちScope2 (千t-CO2)	—	—	20.0
Scope3 (千t-CO2)	—	—	684.5
総エネルギー使用量 (TJ)	—	—	399.0
うち電気使用量 (TJ)	—	—	373.9
うち温水・冷水使用量 (TJ)	—	—	6.0
CO2排出量原単位 (Scope1+Scope2) (t/億円 ※売上高)	—	—	6.7
その他			
医療用医薬品の廃棄率 (%)	—	—	0.05
社会			
人権方針 有	<a href="https://www.ainj.co.jp/csr/sound_management.html#sound02">https://www.ainj.co.jp/csr/sound_management.html#sound02</a>		
雇用・人材活躍			
全社員数(人)	13,158	13,065	13,009
うち男性(人)	2,407	2,448	2,467
うち女性(人)	10,751	10,617	10,542
うち薬剤師(人)	5,273	5,477	5,768
うち外国籍(人)	97	70	36
新卒採用者数(人)	952	1,018	999
うち薬剤師(人)	560	613	660
正社員平均年齢(歳)	33.5	33.5	33.6
正社員離職率(%)	6.7	5.2	6.9
うち薬剤師(%)	6.0	4.5	5.7
定年後継続雇用割合(%)	45.2	60.8	82.4
人材活用・育成			
えるぼし認定 有 最高段階である3段階目の認定を取得			
くるみん認定 有			
女性新卒採用比率(%)	76.1	81.4	82.5
女性管理職比率(%)	31.7	32.6	34.0
うち執行役員(%)	33.3	27.3	26.3
うち取締役(%)	16.0	14.3	19.2

	2020/4	2021/4	2022/4
社会			
産前産後休暇取得者(人)	400	351	432
育児休業取得者(人)	584	640	657
育児短時間勤務制度利用者(人)	725	875	1,008
正社員一人当たり平均教育研修時間(時間)	—	—	26
正社員一人当たり平均教育研修費(円)	—	—	13,126
健康経営			
健康経営宣言 有(日本語のみ)	<a href="https://www.ainj.co.jp/csr/health_promotion2.html">https://www.ainj.co.jp/csr/health_promotion2.html</a>		
月平均残業時間(時間)	5.8	3.9	4.7
労働災害発生率(%)	—	—	0.37
その他			
正社員平均年収(千円)	4,614	4,484	4,398
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(%)	90.5	100	97.7
社外監査役の平均出席率(%)	100	100	100
監査役会の状況			
監査役の数(人)	3	3	3
うち社外監査役(人)	2	2	2
開催回数(回)	11	13	13
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	213	218
うち社内取締役(百万円)	175	175	180
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	18
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)	2(100)	4(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)

## 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  
13,009人(連結)(パート含む)

■ 事業内容  
調剤薬局・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、化粧品の販売、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  
11,008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 (%) <sup>※1</sup>
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,821	10.88
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
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	1,270	3.62
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,129	3.22
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	1,010	2.88
JP MORGAN CHASE BANK 385151	939	2.67

(注) 1. 持株比率は自己株式(300,911株)を控除して計算しています。  
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す。

## 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・投資家を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。本年より、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のための取り組みの情報などをさらに拡充し、統合報告書として作成いたしました。

編集にあたっては、国際統合報告評議会(IIRC)<sup>\*</sup>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「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」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、コーポレートサイト(<https://www.ainj.co.jp/>)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。

<sup>\*</sup> 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 2022年4月期(2021年5月1日～2022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 当社(株式会社アインホールディングス)、子会社35社および関連会社3社

## 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

<sup>\*</sup> FTSE Russell (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

<sup>\*</sup> 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。

2022 CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数(WIN)

### ■ 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2022に選定



#### ・えるぼし

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



#### ・くるみん

子育てサポート優良企業として認定



### ■ イニシアチブへの参画

#### ・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





AIN HOLDINGS