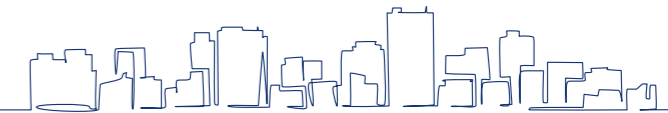




統合報告書 2024

2023.5 ▶ 2024.4



アイングループのビジョン

アイングループは、社員一人ひとりがグループ・ステートメントを認識し、
ビジョンである「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を目指しています。

01

ビジョン



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。

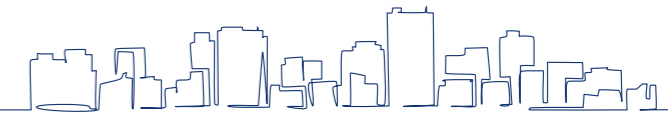
02

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。
アイングループでは、2018年よりコミュニケーションアイコンとして
オードリー・ヘプバーンを起用しています。
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、
後半生を世界の貧困で苦しむ子どもたちの救済活動に捧げた
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もち、
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。





街とアイングループ

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、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ています。地域の医療機関や関連施設との連携を強化し、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。



アイン薬局 九大南店 (福岡県)

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し、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。2024年8月には、インテリアショップを展開する株式会社Francfrancがグループ入りしました。



アインズ&トルペ ココノススキノ店 (北海道)

ファーマシー事業 (2024年4月期/2024年4月末時点)



薬局数

1,231 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

1,178 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。



健康サポート薬局数

245 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

6,478 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

2,274 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。



年間処方箋応需枚数

2,735 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 (2024年4月期/2024年4月末時点)



コスメ&ドラッグストア数

81 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

89.2 %

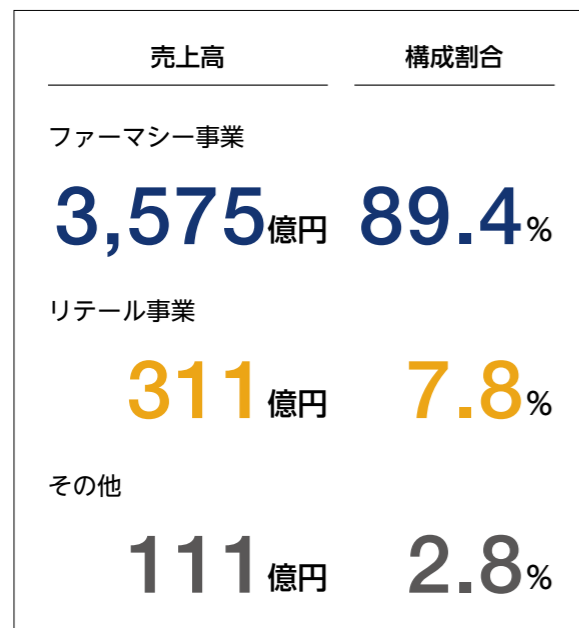
一般的なドラッグストアと異なり、スキンケアやメイクなど、コスメ関連商品を中心に、美と健康に関するアイテムを提供しています。

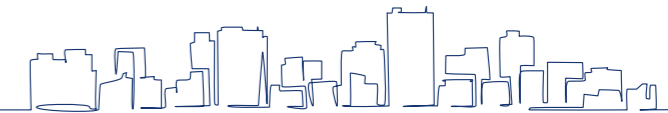


公式アプリ会員数

159 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

アイングループは、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまの期待や要請にお応えできるよう、当社ウェブサイトでの情報の速やかな開示、IR・SRミーティングなどでの積極的な対話を行っています。開示資料の詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

	財務情報	非財務情報
<p>報告書</p>	<p>統合報告書2024 中長期的な企業価値向上に向けたビジョン・成長戦略・活動などを解説</p> <p>有価証券報告書</p> <p>DATA FILE</p>	<p>コーポレート・ガバナンスに関する報告書</p> <p>ESGデータブック</p>
<p>WEB</p>	<p>IR情報</p>	<p>サステナビリティ</p>
<p>対話</p>	<p>株主総会</p> <p>決算説明会</p> <p>国内外機関投資家個別ミーティング</p>	<p>ステークホルダーエンゲージメント</p>

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。さらに、2022年4月期からは、マテリアリティや人材戦略、DX戦略など、中長期的な企業価値向上に向けた取り組みの情報などを拡充し、統合報告書として和文版・英文版を発行しています。

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。

*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 2024年4月期 (2023年5月1日～2024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31社および関連会社3社

見直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直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。

目次

01 イントロダクション

- 01 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／見直しに関する注意事項
- 06 目次

07 トップメッセージ

- 07 トップメッセージ

11 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

19 価値創造戦略

- 19 事業を通じた共有価値の創出 (CSV)
 - 19 ファーマシー事業
 - 23 リテール事業
- 27 価値を支える経営資本の強化
 - 27 DX戦略
 - 29 人材戦略・人権尊重
 - 35 財務戦略
- 39 サステナビリティへの取り組み
 - 39 環境分野の課題への取り組み
 - 43 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
 - 45 **特集** 社外取締役座談会
 - 51 コーポレート・ガバナンス
 - 57 役員一覧
- 61 コンプライアンス
 - 63 再発防止策の提言を踏まえての取り組み
- 65 リスクマネジメント

67 基本情報／データ

- 67 日本の薬局市場の特徴
- 69 11年財務・非財務サマリー
- 71 ESGデータ
- 73 基本情報



表紙について

アイングループはビジョンとして「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”を掲げています。

それぞれの街が持つ特性に応じて、アイン薬局やアインズ&トルペなどによるサービス提供を行い、地域の皆さまの健康や美に貢献していきたい、という願いを込めています。



**地域医療への貢献を続ける使命
ファーマシー事業の歩みと展望**

当社グループ(以下、当社)が薬局の1号店を開局したのは、1993年でした。1994年は「分業元年」といわれる年で、政府の方針のもと、医薬分業が進み、院外処方箋の受け皿として多くの薬局が開局されていく時代でした。事業環境は常に変化し、ファーマシー事業も、決して一直線に成長してきたわけではありません。大きな契機となったのは、1997年の金融危機を背景にそれまで多角的に行ってきた事業を見直し、ファーマシー事業に経営資源を集中させたことでした。その後、2002年に、ファーマシー事業の売上高が業界トップとなりました。この歩みの中で、当社は一貫して「薬局の使命とは何か」を考え続け、地域医療への貢献に努めてまいりました。

当社は主に医療機関の近くに薬局を開局しており、多くの患者さまからご支持いただき、ご利用いただいています。特に、日本全体で高齢の患者さまが増え続ける中で、患者さまが薬局をご利用いただく理由として、「利便性の高さ」が重要であるということはいまでもありません。それに加え、医療機関との連携が求められる場面においても、処方した医師との距離的な近さ、医

療機関とのコミュニケーションの密接さは重要であり、患者さまの薬物治療への貢献につながるものと確信しています。

一方、当社にとっても、医療機関の近くに薬局があることは、薬剤師の専門性の向上に大いに寄与しています。地域の基幹病院には、抗がん剤などの高い専門知識が求められる治療を受けている患者さまや、腎臓疾患や肝臓疾患など服薬への配慮が必要な疾患を持つ患者さまが、多く来院されます。街中の薬局では扱う機会の少ない処方箋を、当社の薬局では日常的に応需しており、薬剤師の専門性の向上につながっています。

薬剤師の専門性を高めていくことは、患者さまに対応するうえで必要不可欠であると同時に当社の強みでもあり、当社がこれからも高め続けなければならないものであると考えています。

さらに将来を見据え、現状に満足せず、事業規模拡大や経営の効率化を常に追求しています。薬局市場における当社の売上シェアはわずか4%に過ぎず、今後もM&Aなどを活用し、ファーマシー事業の事業規模拡大について積極的に推進する方針です。また、オンライン市場におけるイン薬局の認知拡大と利用促進、DX推進を通じた効率化など、時代の変化に即した施策にも、市場環境に応じて実行していくことが重要になると考えています。

**最大の経営課題は「調剤過誤」
患者さまを守るため、万事を尽くす**

当社の経営課題は、経営者個人の想いから言えば、際限なくあるように見えるものです。事業を拡大したい、そのための課題は何か。そう考え、課題をひとつ解決したとしても、また新たな経営課題が現れます。

しかし、薬局の原点に立ち返れば、「最大の経営課題は何か」との問いに対する答えは簡潔であり、「調剤過誤」にあります。当社が取り扱う処方箋は、年間で約3,000万枚にものぼります。その約3,000万件の調剤においてミスが1件もないようにすることは、現実的に不可能だと考えています。もちろん、ミスの発生が極力ゼロに近づくような努力を続けていますが、一方で間違いが起こることを前提とした対応策についても、万全を期しておく必要があります。

例えば、調剤の間違いが発生してしまってもその間違いの発生が迅速にわかるようにする仕組み、間違えて調剤した薬を患者さまが飲む前に連絡できるようにする仕組み、間違えて調剤された薬を患者さまが飲んでしまった際の対応の仕組みなど、やれること、やるべきことを考え続けています。

**「同質化競争はしない」戦略と強みで
リテール事業を第二の柱に育てる**

2024年4月期の当社グループの業績は、リテール事業の飛躍も貢献したことから、計画を上回る過去最高益を達成しました。

マーケットからは、10年以上も前から、「リテール事業から撤退し、ファーマシー事業に集中すべきではないか」とのご意見を頂戴していました。たしかに、これまで「ファーマシー事業の成長が期待できる」と確信し、資金も人材も、ファーマシー事業へ重点的に投入してきました。しかし、同時に企業としてさらなる成長を目指すためには、ファーマシー事業に並ぶもうひとつの事業の柱を打ち立てることが必要だと考えてきました。そのため、ドラッグストアとは一線を画すリテール事業の確立にチャレンジを続け、2024年4月期は、その思いが結実した期であると受けとめています。

リテール事業に関する当社の基本戦略は、「同質化競争はしない」ことです。ドラッグストア業態で拡大を続ける企業が現れる状況を見ながらも、その枠組みを超えた事業をつくり上げなければいけないと考えていました。アイズ&トルペの出店や運営においてトライ&エラーを繰り返しつつ、真に同質化しないとはどういうことなのか、競合しないポジションはどこにあるのかを突き詰め、研究を続けてきました。そして、ようやくアイズ&トルペが安定的に利益を出せるようなところまで来ましたが、コロナ禍で大きな赤字を出すことになってしまいました。しかしながら、コロナ禍でいったん立ち止まったことが良い契機となりました。コロナ禍で商業ビルの休店などにより営業を止めざるを得ない時間を使い、「利益率10%実現の仕組みづくり」に徹底的に取り組みました。物流、商品構成、人員体制、出店ロケーションなど、あらゆる過程において見直しを行いました。また、赤字店舗の撤退を決断し、アイズ&トルペの徹底した強靱化を図りました。その成果がいま、数字として現れたものと考えています。

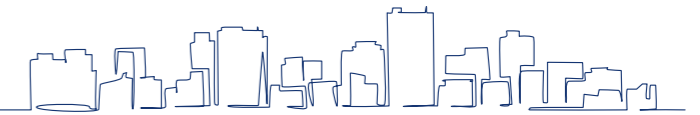
アイズ&トルペの強みとして、商品構成に注目いただくことが多くありますが、私の考えは異なります。アイズ&トルペの本当の強みは、「チェーンオペレーションではなく、人が売り場を創出している」という点にあります。各店舗の店長が権限を持ち、データを分析し、多様な商品の中から自店舗に合う商品の選択や陳列を行っています。そのためアイズ&トルペには、一店舗として同じ店舗はありません。

また、出店基準においても数値分析をもとに条件を設定しており、いまでは、出店すれば早期に黒字化できる事業体制になっています。

ドラッグストアの枠組みを超え、チェーンオペレーションではないポジションをとり、徹底した業態研究を行ってきた結果として、いまのアイズ&トルペの成功があると考えています。

**Francfrancのグループ入りによる
大きなシナジーを確信**

2024年8月、当社グループに株式会社Francfranc(以下、Francfranc)が仲間入りしました。私は、ただ単



に「インテリア雑貨業態の店舗網」が欲しかった訳ではありません。「Francfranc」に魅力を感じ、かねてから当社グループの仲間に入って欲しいと考えていました。

Francfrancの魅力は、1点目に、アインズ&トルペにはない商材を多く持ってあり、顧客層も非常に近く、商品や出店においてシナジーが期待できるということ、2点目に、アイン薬局やアインズ&トルペよりも圧倒的に知名度が高いということ、3点目に、当社と違いSPA（製造小売業）であり、製造部門を持つということです。多くの強みを持つFrancfrancとアインズ&トルペが協働する効果は、非常に大きいものがあります。Francfrancが製造部門を持っていることに対し、アインズ&トルペには優れた店舗開発力があり、絶好の補完関係にあります。共同出店をすれば、これまで想定していなかったスケールの店舗が生まれるでしょう。実際、共同出店の打診もすでにあり、アインズ&トルペとFrancfranc、2つの選択肢を持つことで、出店ペースは確実に上がっていくものと考えています。

Francfrancのグループ入りにあたっては、言うまでもなく慎重に検討を重ね、のれん代を加味しても、利益貢献できると判断し決断をしました。また、当社の連結純利益は100億円規模に成長してきており、発生するのれん代は十分に吸収可能であることからバランスシートへの影響はないといった判断もありました。そして何より、Francfrancのインテリア雑貨の商品開発・製造は、アインズ&トルペには何年かかってもできない事業であり、大きな決断に至りました。

Francfrancのグループ入りによるシナジーは2026年4月期から現れ、それ以降、当社グループの収益力に大きく貢献するものと確信しています。

誰もが働きやすい環境づくりで 良好な人材サイクルが実現

アインズ&トルペの強みは、独自の商品の入れ替えや陳列ですが、その原点である、「人」がいてこそ、業績を伸ばすことができたのだと考えています。各店長が、データに基づき工夫を凝らして商品の陳列を変え、店舗の魅力、鮮度が保たれ、お客さまからのご支持をいただけているでしょう。

アインズ&トルペが象徴するように、当社の成長の最大の源泉は「人」にあります。当社の持続的成長、サステナビリティの向上のために最も大切な施策は、「人」を大切に経営に徹することだと考えています。

当社全体の人的資本経営の取り組みとしては、2024年4月から新たな「人材育成プログラム」をスタートさせ、各種研修の一層の充実を図っているところですが、従来から「働きやすい環境づくり」にも注力してきました。これらの取り組みには、2023年7月の「プラチナくるみ」認定、2024年3月の「健康経営優良法人2024（大企業法人部門ホワイト500）」認定、2024年6月の「プラチナえるぼし」認定など、多角的に高い評価をいただいております。誰もが働きやすい環境づくりによって、当社の離職率は低い水準を維持してきました。それらは、各現場におけるノウハウ、ナレッジの円滑な共有、蓄積、承継という形で、当社グループの事業基盤の安定・強化に大きく貢献しています。

働きやすい環境は就職希望学生からも高く評価されており、就職情報サイト「マイナビ」が「日本経済新聞社」と共同で実施した「2025年卒大学生就職企業人気ランキング」において、当社グループは、味の素、カゴメ、ソニーグループに続き、「理系女子学生」の人気第4位にランクインしています。ここまでの高い人気は予想を超えるものですが、近年の新卒採用においては、安定的に優秀な人材の採用ができていくことも事実です。

誰もが働きやすい環境づくりのための投資によって、優秀な人材を安定して採用することができ、社員が継続して働き続けられる。その結果が収益にも現れ、収益増が社員の待遇改善にもつながる。それによって新卒採用での人気上昇しているということであれば、当社グループの「人的資本経営」は、好ましいサイクルをつくったといえるでしょう。

ガバナンスの実効性強化へ 多様な社外取締役によるチェックを重要視

当社のコーポレート・ガバナンスについて、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」を参照しつつ、自社の体制、仕組みに強化すべき点がないか点検し、求められる水準以上のガバナンスを実現すべく

取り組みを進めています。

しかしながら、2023年8月31日に当社および当社グループ会社元取締役2名が逮捕・起訴され、第一審にて有罪判決を言い渡された事案が発生いたしました。当社は、逮捕当日より事実関係の調査、原因の究明に着手し、再発防止策を策定・公表して、その実施に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンスのさらなる強化の一環として、取締役会の構成を見直し、法律の専門家やM&Aのスペシャリストなどを新たに選任しました。これにより、取締役会における社外取締役比率は45%に上がるとともに、コンプライアンス面における監督機能強化を図っています。さらに、M&Aを成長戦略の柱のひとつとする当社において、社外取締役として新たにM&Aのスペシャリストに加わっていただいたことは、大きな意味があると考えています。M&Aは、株式を取得して終了ではなく、どのようにシナジーを生み出していくかで真価が問われ、そこからが本当の勝負です。株式取得の検討から実行、そしてシナジー創出の過程において社外取締役として適時適切に助言をいただけることは、事業成長において力強い推進力になると考えています。

また、社外監査役も弁護士や税理士の資格を持つ経験豊富な人物を新たに選任しました。新しい取締役会における社外取締役、社外監査役の方々からの発言は、これまで以上に厳しいものがありますが、活発な議論によって、さらなるガバナンス強化の取り組みを進めていきます。

この10年の成長とこれからの10年

いま、強く思うのは、この10年の当社の成長とこれからの10年の歩みについてです。

2011年の東日本大震災では当社の薬局も被災し、私自身が陣頭指揮を執り、札幌と東京の2拠点を中心に迅速な営業再開を目指して多くの社員が懸命に動きました。そこからおよそ13年後となる2024年1月1日、能登半島地震が起き、当社では29店舗が被害を受けました。発災後には速やかに対策本部チームを立ち上げ、翌日朝9時から4拠点をオンライン接続して対策本部会議を開きました。1月4日には26店舗が営業を開始、震度6強だった穴水町、七尾市の薬局も同5日には営業を開始することができました。もちろん私も対策本部に駆け付けま

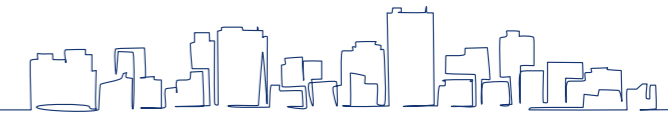
したが、私から指示を出す必要はまったくありませんでした。被災地への薬剤師派遣、近隣病院への薬剤師応援、患者さまのいる避難所・ご自宅への薬のお届けなど、非常時のオペレーションが、指示を待つことなく整然と組織立って進んでいきました。

これが、当社のこの10年の成長を物語っています。東日本大震災の経験を経て、私は「アイン薬局を地域のインフラにする」という思いを持つようになりました。東日本大震災後、「事業継続計画（BCP）」の策定、「事業継続管理（BCM）」訓練の実施などに取り組み、その取り組みが能登半島地震での対応に生かされた形です。訓練の積み重ねだけでなく、「地域のインフラとして薬局の営業を続ける」ことに対する誇りと使命感が社員一人ひとりにあったからこそ、今回の対応ができたのだと考えています。「薬局は地域のインフラであり、われわれは地域のインフラを守っていく」——この意識がグループ全体に浸透していることは、当社の目に見えない大きな資産になっています。

事業に目を移しても、これまで続けてきたことは間違っていなかったことを、2024年4月期の過去最高益が示しました。Francfrancのグループ入りを実現したいま、これからの10年は、主力のファーマシー事業を持続的に成長させていくことに加え、リテール事業においてアインズ&トルペとFrancfrancのシナジーの実現を通じ、リテール事業を第二の柱の事業に加速度的に成長させていきたいと考えています。

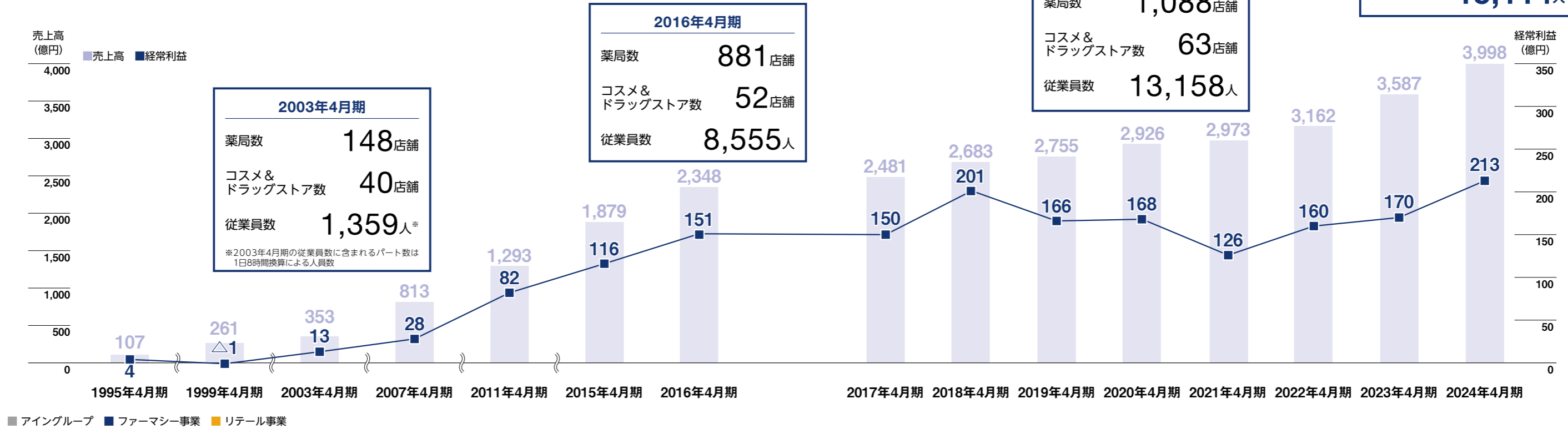
私を含めた経営者の後継者については、後継者計画として、指名・報酬等諮問委員会で議論を重ねてきました。2024年7月より本委員会は新たに社外取締役が委員長となり、新たな視点を取り入れながら、さらなる議論を重ねており、本委員会での審議を経て取締役会に答申しています。現在、候補者はさまざまな事業経営の経験を経るとともに、指名・報酬等諮問委員会委員である社外取締役による面談を行っています。候補者たちは、誰もが当社の事業に誇りと高い使命感を持っており、当社を持続的な成長へ導いてくれるものと、私は確信しています。

これからの10年においても、ステークホルダーの皆さまにファーマシー事業、リテール事業を通じ、「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、薬局数は全国1,200店舗を超え、安定した成長を続けています。



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

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

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など出店を加速させたことで、薬局数は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)アユーララボラトリーズの全株式を取得
- 2016年 ■ 薬局数が1,000店舗を超過

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
- 2024年 ■ 国家戦略特別区域における調剤業務の一部外部委託の実証実施
■ (株) Francfrancの全株式を取得

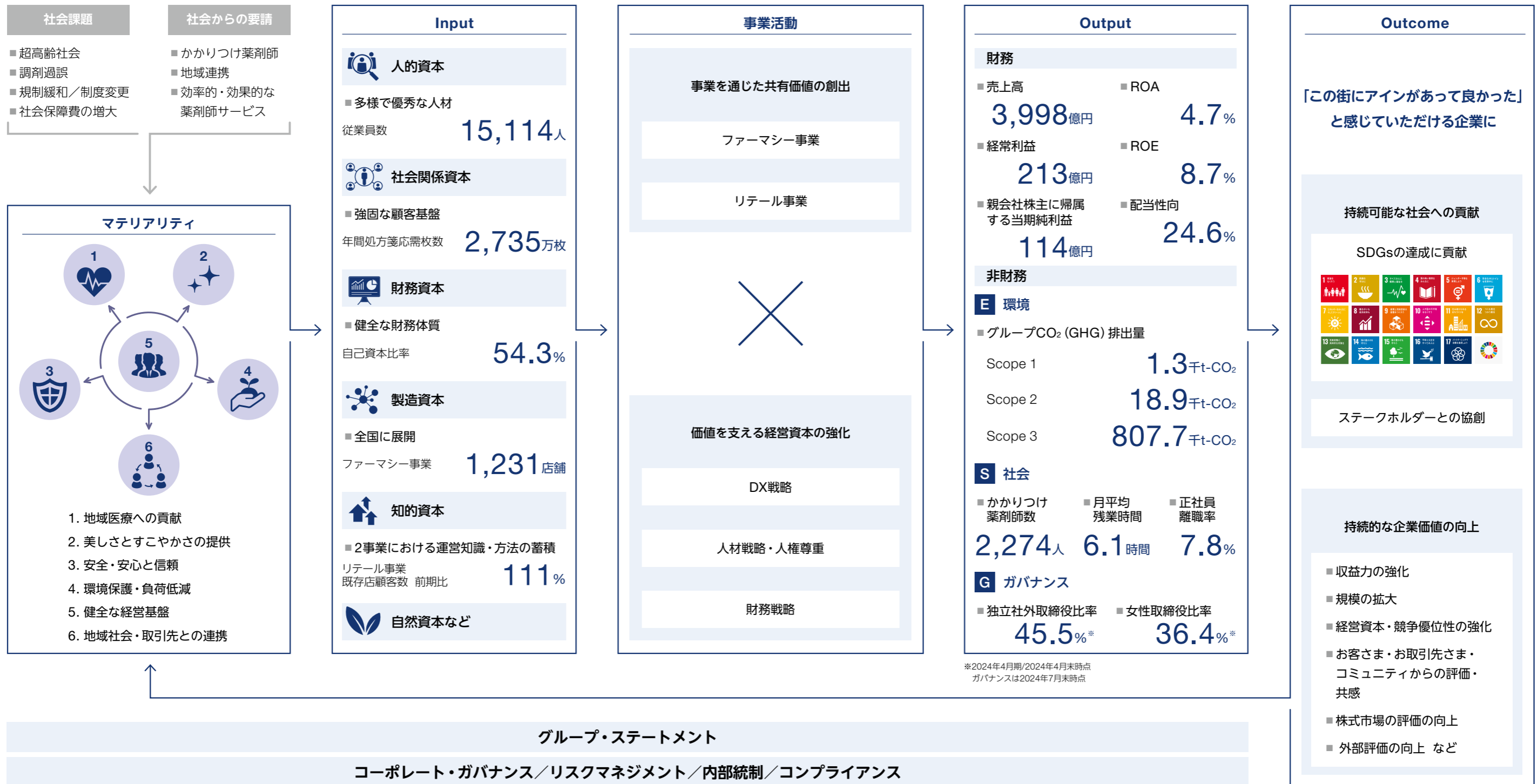


価値創造ストーリー

—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



グループ・ステートメント

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

*2024年4月期/2024年4月末時点
ガバナンスは2024年7月末時点



マテリアリティ

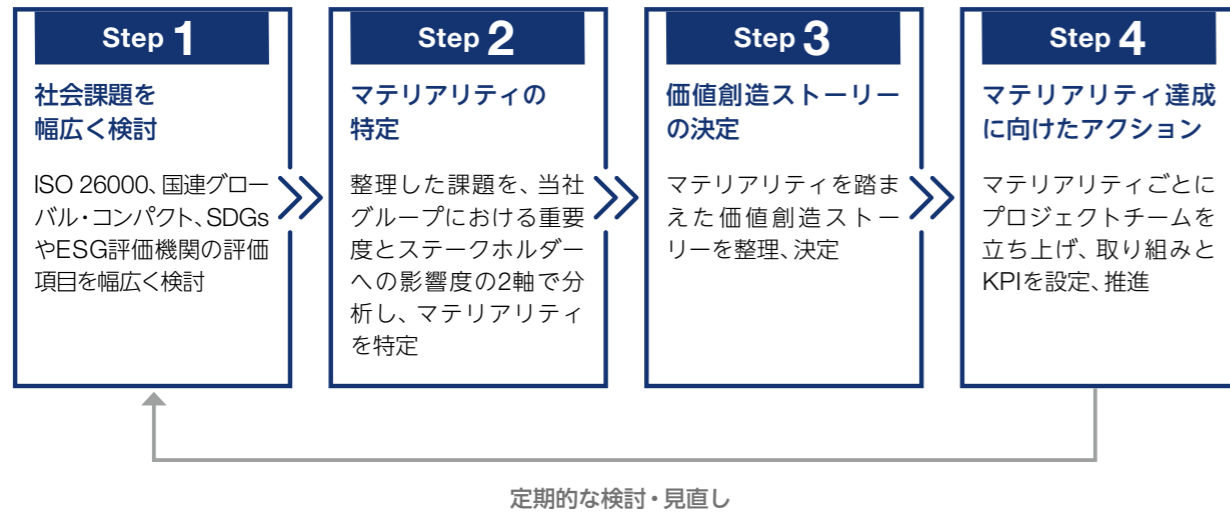
アイングループは、お客さまをはじめ多様なステークホルダーの皆さまの期待と要請に応えるために、社会と企業の持続可能な発展を実現していきます。そのために、CSR/ESG/サステナビリティ課題を幅広く把握、整理し、「当社グループにおける重要度」と「ステークホルダーへの影響度」の2軸で分析を行い、マテリアリティを特定しています。

■ 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月に発表しており、目標達成に向けて取り組みを推進しています。

プロセス

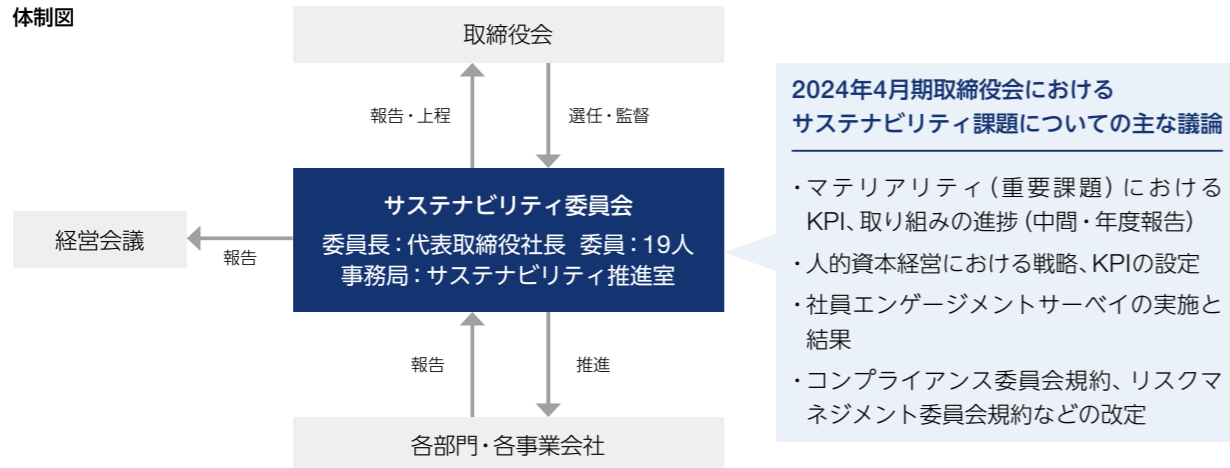


■ サステナビリティ・ガバナンス

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、委員長を代表取締役社長とし、各本部長および主要各子会社社長などで構成し、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。

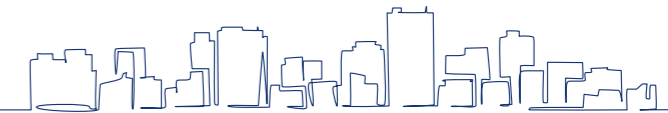
体制図



■ マテリアリティ

マテリアリティ・関連するSDGs	主な取り組み
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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
2. 美しさとすこやかさの提供 現代社会において、毎日を楽しむための美しさとすこやかさを提供する 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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
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 SDGs前文「すべての人々の人権の実現」 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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
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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 温室効果ガス排出量の把握と削減を遂行する ■ 廃棄物削減による環境配慮に取り組む
5. 健全な経営基盤 健全な経営基盤を強化する SDGs前文「すべての人々の人権の実現」 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 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
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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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

* 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



マテリアリティ

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。

KPI	2026年4月期目標	2024年4月期実績
1. 地域医療への貢献		
認定薬局*1数	全薬局でいずれかを認定 ■ 専門医療機関連携薬局 ■ 地域連携薬局	■ 専門医療機関連携薬局 37店舗 ■ 地域連携薬局 593店舗
健康サポート薬局*2数	薬局50%以上で健康サポート薬局を認定	健康サポート薬局 245店舗
在宅応需件数	全薬局で在宅24件/年実施	85.4%の薬局で実施
かかりつけ薬剤師数	全薬局にかかりつけ薬剤師配置	89.9%の薬局に配置
ジェネリック (GE) 医薬品の使用率	全薬局でGE医薬品使用率85%以上を維持	74.7%の薬局で維持
BCPの継続改善、実践力の強化	安否確認訓練*3報告率 100%	99.5% ※2024年3月実施
災害拠点病院主応需薬局への備蓄整備率	災害拠点病院主応需全薬局で配備	■ 対策本部訓練を実施 ■ 全薬局で避難訓練を実施
2. 美しさとすこやかさの提供		
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	■ 36.3万人/月 ■ 49.0万人/月
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%	10.9%
3. 安全・安心と信頼		
内部監査指摘状況	■ 全薬局*5該当項目指摘0件 ■ 全店舗*5優良店舗*5	■ 指摘のあった薬局 48.9% ■ 優良店舗 62.3%
4. 環境保護・負荷低減		
グループ全体の温室効果ガス排出量の把握業務構築と削減	2031年4月期目標 基準年 (2022年4月期) に対するScope1・2*6におけるCO2排出量削減率 30%	削減率 総量 3.8% 排出量原単位*7 23.9%
医薬品の廃棄率	廃棄率0.02%以下	0.06%

KPI	2026年4月期目標	2024年4月期実績
5. 健全な経営基盤		
人権方針の制定	人権方針の開示	2021年12月制定・開示
人権に関する理解度チェックテスト*8の受験率および正答率	■ 受験率100% ■ 正答率100%	■ 94.8% ■ 92.4%
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	プラチナくるみん、プラチナえるぼしなどの認定継続	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
女性管理職*11率	女性管理職率40%	36.8%
LGBTに関する考え方の制定	LGBTに関する考え方の開示	2021年12月開示
健康経営優良法人*12認定に関する各項目	健康経営優良法人 (大規模法人部門ホワイト500*12) 認定	健康経営優良法人 2024 (大規模法人部門ホワイト500) 取得
セキュリティインシデント件数	重大インシデント0件	0件
取締役会評価点数	取締役会評価点数 全項目4点/5点以上	全項目平均4.3点/5点
社外取締役数	社外取締役数2/5以上	1.8/5 (4/11人)
女性取締役数	女性取締役数1/3以上	1.1/3 (4/11人)
6. 地域社会・取引先との連携		
地域イベント開催数	全薬局で4回以上/年実施	イベント実施率93.6%
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・ガイドラインの開示 ■ 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 ■ 2023年8月サプライチェーンへのCSRアンケート実施
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CO2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 ■ CO2排出量75%削減 ■ 納品検品時間75%削減

*1 認定薬局 (専門医療機関連携薬局・地域連携薬局): 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、フルエルティープリー/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 排出量原単位: 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、健康経営に取り組み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

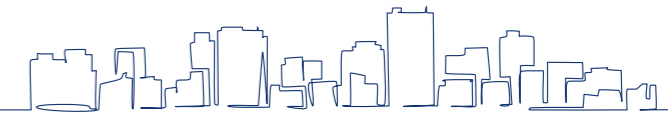
イントロダクション

トップメッセージ

アイングループの価値創造

価値創造戦略

基本情報/データ



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、厚生労働省より、医薬分業の原点に立ち返り、現在の薬局を患者本位のかかりつけ薬局に再編するため「患者のための薬局ビジョン」が策定されました。薬局には、服薬情報の一元管理、在宅医療対応などの「かかりつけ薬局機能」や、専門資格を有する薬剤師を配置し、抗がん剤や抗HIV薬などの患者さまに対し医療機関と連携を取り対応を進めていく「高度薬学管理機能」などが求められています。当社グループでは、地域の皆さまのかかりつけ薬局として、安心して服薬を継続していただけるよう取り組んでいきます。

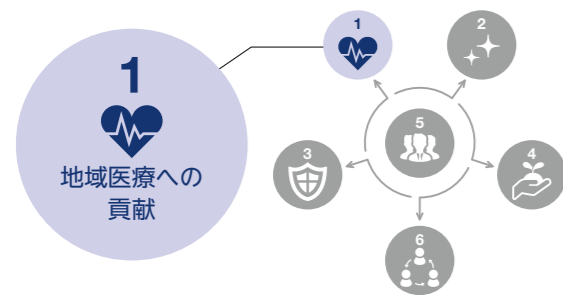
上席執行役員 医薬運営統括本部長 渡辺 薦



■ 患者さまとアイン薬局

当社グループでは、「かかりつけ薬局機能」「高度薬学管理機能」の取り組みを強化しています。また、患者さまにご利用いただきやすい薬局を目指し、利便性の高い立地へ開局するとともに、待ち時間の短縮や薬の適正な在庫管理など薬局サービスの質向上も推進しています。さらに政府が進めるマイナンバーカードの健康保険証利用（オンライン資格確認）や電子処方箋への対応、規制緩和に向けた新たな取り組みにも積極的に参画をすることで、患者さまの多様なニーズに応え、安心・安全な薬物治療に貢献できる薬局を目指しています。

マテリアリティ



関連するSDGs



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

■ 2024年4月期総括

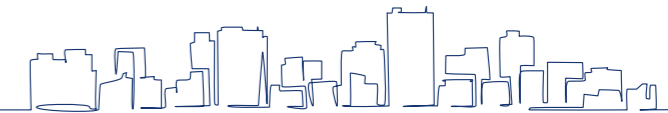
新型コロナウイルス感染症治療薬を含めた高額医薬品処方への対応が増加傾向にあることで処方箋単価が上昇するとともに、新型コロナウイルス感染症の位置付けが5類感染症へ移行したことによる外来受診抑制の緩和、かかりつけ薬剤師・薬局としての機能強化や待ち時間短縮などの患者さまサービス向上により処方箋枚数についても増加しました。出店については、M&Aを含め40店舗を開局し、18店舗を閉局・譲渡した結果、薬局総数は1,231店舗になりました。

売上高 **3,575**億円
(前年比11.2% ▲)

セグメント利益 **275**億円
(前年比14.3% ▲)

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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 医療機関から近い ■ 自宅から近い ■ 生活動線にある 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 待ち時間が短い ■ 接客接遇が良い ■ 薬がそろっている 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 安心・安全である ■ 薬の説明がわかりやすい ■ 信頼できる 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 専門的な知識を持った薬剤師に相談ができる ■ 医療機関と密な連携ができる ■ 在宅医療に対応している ■ オンライン服薬指導が受けられる ■ 薬や健康の相談ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 電子処方箋の利用ができる ■ 健康や薬局に関する情報を得られる ■ 自治体と連携している
当社の強み	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ FM(フィールドマネージャー)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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 充実した研修制度や自己研鑽の支援 ■ 各種研修60以上 ■ 薬局の質、薬剤師の専門性の向上 ▶ P22参照 ■ 人材の強化 ▶ P33参照 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 専門医療機関連携薬局37店舗 ■ 地域連携薬局593店舗 ■ 健康サポート薬局245店舗 ■ 在宅医療・オンライン服薬指導 ■ 在宅医療対応薬局1,178店舗 ■ オンライン服薬指導全薬局対応 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 積極的な実証 ■ 先進的な取り組みへの挑戦 ▶ P22参照 ■ 電子処方箋モデル事業への参画 ■ 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 ■ 患者さまとのコミュニケーション強化 ■ 地域での健康イベント店舗実施率93.6% ■ 地域における災害協定

▼
地域医療への貢献



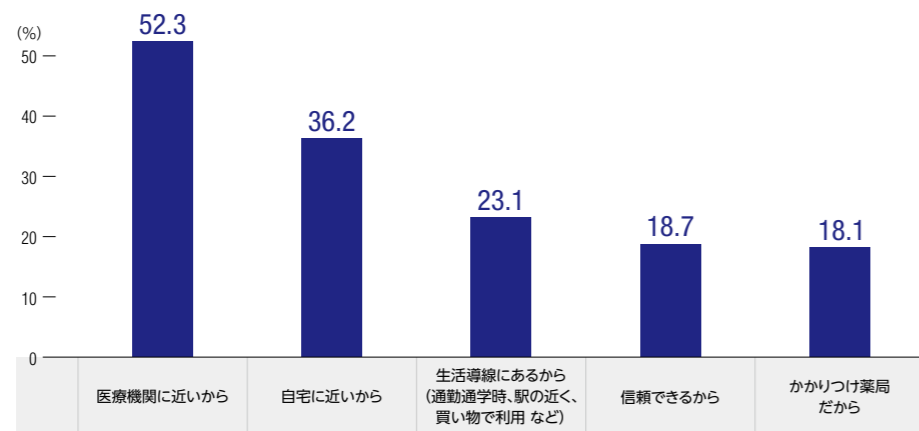
■ トップラインの拡大

患者さまのニーズに応える薬局を目指して

2023年12月に一般の方を対象に実施したアンケートでは、最もよく利用する薬局を利用している理由として、50%以上の方が「医療機関に近いから」という理由を選択しています。また、薬局立地に関する選択理由に続き、薬剤師の専門性でもある「信頼できるから」「かかりつけ薬局だから」という理由をあげています。

当社グループでは、患者さまの薬物治療に貢献できるよう、利便性の高い医療機関の近くに出店をしています。主に大学病院や地域医療の拠点となる医療機関の近くへ出店しており、高度な薬学知識を必要とする処方に対応できるよう、薬剤師の専門教育にも力をいれています。

最もよく利用する薬局を利用している理由



※当社調べ n=1,800 (複数回答)

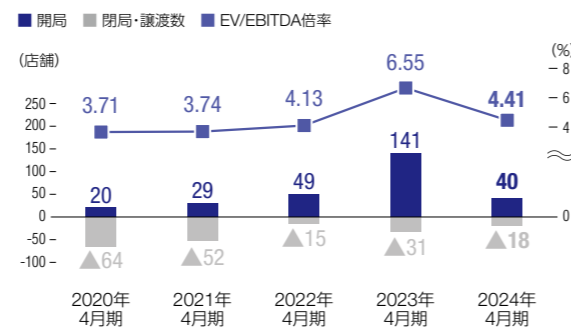
出店

全国に1,231店舗 (2024年4月期末) の調剤薬局を展開しています。

日本の薬局市場は約8.3兆円ですが、当社のシェアは4.3%に過ぎず、上位5社の売上でも15%に満たない非寡占市場です。その市場においては、オーガニック出店 (自力出店) と同様にM&Aは企業成長に向けた大きな機動力となります。

オーガニック出店やM&Aの投資基準として、投資回収年数や薬局の立地などの基準を設け適切に出店の可否を判断するとともに、調剤報酬改定や規制緩和などの業界環境を踏まえた見直しも行っています。

出退店数、M&AのEV/EBITDA倍率



アイン薬局 小樽市立病院店 (北海道)



アイン薬局 山梨大病院店 (山梨県)



アイン薬局 九大南店 (福岡県)

■ 薬剤師の専門性の向上

専門性の高い薬剤師の育成を通じ、患者さま一人ひとりの薬物治療に貢献できるよう努めています。また薬剤師の専門性のアウトプットとして、論文や学会発表、医療機関や大学からの勉強会・研修会における講師派遣などを通じ、薬学業界の発展に貢献できるよう努めています。

学会発表件数は年間約60件にのぼり、他社を大きく上回っています*。

※日本医療薬学会、日本薬局学会、日本薬剤師会、日本臨床腫瘍薬学会 4学会の合計、当社調べ

■ 先進的な取り組みへの挑戦

2024年9月および10月、薬局DXコンソーシアム*1の一員として、国家戦略特別区域である大阪市において、「調剤業務の一部外部委託」の実証を行いました。「調剤業務の一部外部委託」とは、処方箋を受け付けた薬局が薬の一包化*2の調剤業務について他の薬局に委託するものです。

2024年9月には同法人間、2024年10月には全国初となる異なる法人間において調剤業務の一部外部委託を実施しました。

本取り組みにより、調剤業務を効率化することで、薬剤師が服薬後のフォローや医師へのフィードバックをはじめとした対人業務のさらなる充実を図ることができると考えており、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。

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。



*1 薬局DX推進コンソーシアム：すべての薬局が、機械化やロボット化、ICT化などを活用することで、真に専門的サービスを提供し、医療提供施設として適切に機能する社会を目指し、必要な情報交換、共同実証事業を行い、各種制度構築に貢献することを目的としている

*2 一包化：服用のタイミングが同じ薬を、1回の服用分ずつ、1袋にまとめること

令和6年能登半島地震

近年増加する自然災害に対し、全薬局において「事業継続計画 (BCP)」を策定し、「事業継続管理 (BCM)」訓練を行うなど、災害時に社員の生命・健康を守り、医薬品および医療サービスの提供を遂行できるよう努めています。また、札幌市との「さっぽろまちづくりパートナー協定」、富山県黒部市との「まちづくりパートナーシップ協定」を締結するなど全国各地において、地域医療を支える取り組みを行っています。

2024年1月1日に発災した令和6年能登半島地震に対しては、発災当日から対策本部を設置し、翌1月2日早朝には被災状況の確認や情報共有を行うなど、従業員とご家族、関係者の人命と安全を最優先に対応しました。被災地域の医療を支えるべく、グループをあげ被災地区薬局の営業継続と早期再開により地域の患者さまのご来局や、薬を持たずに避難した患者さまからの問い合わせ対応など、地域医療の継続に取り組みしました。また、地域医療を支えるべく薬剤師などの人的支援として、災害地への派遣薬剤師の派遣を決定しました。

今後も地域医療を支えるべく、医療機関や自治体からの連携要請へも積極的に対応し、地域のインフラとしての社会的使命を果たしてまいります。

今後も地域医療を支えるべく、医療機関や自治体からの連携要請へも積極的に対応し、地域のインフラとしての社会的使命を果たしてまいります。



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スピード感を持って行っており、日常生活に彩りを与える「美しさとすこやかさへの期待」に応えるトータルビューティショップを展開しています。

オリジナル商品や人気ブランドとのコラボレーション商品にも力を入れ、アインズ&トルペだからこそ提供できるコスメ体験を通じて、お客さまにとってのオンリーワンを目指していきます。

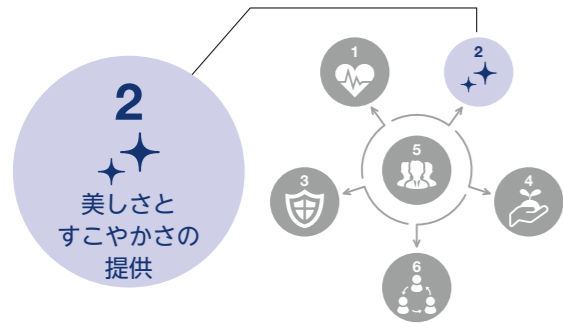
上席執行役員 リテール運営統括本部 副本部長 石川 香織



アインズ&トルペ 横浜ポルタ店

アインズ&トルペ ココノスキノ店

マテリアリティ



関連するSDGs



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
- トップラインの拡大
- アジア市場への展開

2024年4月期総括

国内外の人流の回復により客数が堅調に推移するとともに、お客さまの購買傾向が感染対策商品からコスメ関連商品などへ変化していることで単価が上昇しました。

中でも、独占・先行販売などの施策により注力しているアジアンコスメの売上が伸長し、好立地への出店・移転も奏功したことにより、売上高が堅調に推移するとともに、業務の効率化などにより収益力についても向上しています。

店舗数については、6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81店舗となりました。

売上高

311 億円
(前年比 21.1% ▲)

セグメント利益

30 億円
(前年比155.0% ▲)

■ 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一番近くに、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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 利便性の高い場所にある ■ 生活動線にある 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 商品が豊富で比較できる ■ 自分に合った商品に出会えそう ■ SNSで話題の商品が置いてある ■ その店でしか出会えない商品がある 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 口コミやSNS評価を見ただけで、実際の店舗で試することができる ■ いろいろな商品を試してから、購入できる ■ お得に購入できる
当社の強み	<ul style="list-style-type: none"> ■ 重点エリアを設定し、都市部中心に旗艦店を出店 <p>出店候補数 全国180</p> <p>● 出店拡大エリア</p> <p>北海道 1 関西 40 東海 5 九州 4 関東 130</p> <p>トップラインの拡大 ▶ P25参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <p>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</p> <p>■ コスメ関連商品 1.7% ■ 医薬品・サニタリー商品 7.6% ■ 食品・健康食品 1.5% ■ 日用品 89.2%</p> <p>アインズ&トルペ ※1</p> <p>■ 一般的なドラッグストア ※2</p> <p>24.3% 12.6% 27.4% 35.7%</p> <p>差別化戦略の強化 ▶ P25参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <p>アプリ会員数 159万人 (2024年4月末)</p> <p>アインズ&トルペ 公式アプリ</p> <p>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。</p> <p>https://ainz-tulpe.jp/app</p> <p>AINZ&TULPE WEBSTORE</p> <p>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。</p> <p>https://webstore.ainztulpe.jp</p>

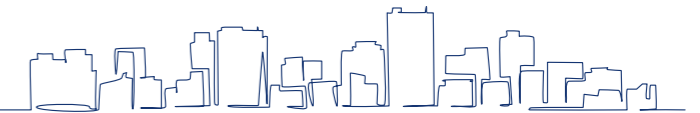
イントロダクション

トップメッセージ

アインズグループの価値創造

価値創造戦略

基本情報/データ



■ 差別化戦略の強化

一般的なドラッグストアとは異なり、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、手に取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まで取り揃え、さらなる差別化戦略として、トレンドであるアジアンコスメの幅広い展開や、オリジナルブランドの強化を行っています。

新たな取り組みとして、アジアンコスメ人気ブランドであるVT Cosmeticsの「VTカラーゲンリードルショット100」を独占販売することで、アインズ&トルペでなければ手に入らない、まさにオンリーワンのトータルビュー

ティショップとしての存在価値を高めています。

店舗オペレーションでは、トレンドに合わせた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。さらにSNSや公式アプリ、ECサイトなどを通じ、お客さまが新しい発見をできる機会を創出し、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。



VTカラーゲンリードルショット100

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全般	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% 人気コスメブランドとのコラボレーション商品	日用品・食品が50%以上	ブランド品
価格帯	中～高価格帯	低価格帯	高価格帯
売り場	スタッフがセレクトした商品の編集型陳列	幅広い商品を陳列	ブランドごとの店舗構成

■ トップラインの拡大

国内外の人流が回復し、消費者動向においても実店舗における化粧品購入比率が増加している環境下、都市部だけでなく準都市部（住宅地に近い駅チカ・駅ナカ）への出店に加え、ターゲットエリアにおけるドミナント展開を進めています。出店基準の見直しや利益構造改革プロジェクトにより、立地や客層、店舗の広さが異なる店舗においても、出店から数か月後には利益貢献しています。

トップラインの拡大に向け、さらなる出店により、アインズ&トルペの知名度向上、ブランド強化を推進していきます。



アインズ&トルペ エキユート上野店

■ 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、マレーシアでの店舗展開を進め、2024年3月にプトラジャヤの商業施設「IOI City Mall」に海外4店舗目となるAINZ & TULPE IOI City Mallを出店しました。

引き続き、アインズ&トルペのコンセプト、ターゲット層に一致した新規市場開拓を目的に、丸紅グループの知見を活用させていただきながら、海外における展開の可能性を検証していきます。



AINZ & TULPE IOI City Mall

Francfrancとの早期シナジー創出に向けて

オンリーワンの売り場づくりを目指して
Francfrancのグループ入りで成長を加速

「オンリーワン」を掲げるアインズ&トルペの特徴は、毎週のように変化する売り場づくりにあります。豊富なスペースを活かして新商品を大胆に、迅速に展開できるのは、他社にはないアインズ&トルペの強みです。また、ほぼすべての商品にテスターを用意し、SNSで話題の商品は店頭ですぐに試せるよう配慮しています。新鮮な売り場や手にとって試せる実体験、新商品を選ぶ楽しさといった店舗体験を提供価値として、差別化を図る戦略です。

アイングループにおけるリテール事業は、国の政策・制度の影響を受けるファーマシー事業とは異なり、自社の方針で成長戦略を描くことができます。ファーマシー事業と並ぶもうひとつの柱とするため、一層の強化を目指しています。

それを体現する取り組みのひとつが、Francfrancのグループ入りです。同ブランドは幅広い世代で高い認知度を誇るだけでなく、アインズ&トルペと客層が非常に近く、かねてから注目していた存在です。唯一無二の売り場づくりや、販売商品が重複していないこともパートナーとして最適であり、アインズ&トルペは仕入れ商品を主に扱い、商品選定などの編集力で特徴を出している一方、FrancfrancはSPA（製造小売業）であり、ほぼすべての商品がオリジナルという違いがあります。

そのことから、アインズ&トルペとFrancfrancのシナジー創出は、早期に実現できると考えています。ひとつは相互送客です。高認知度に対し、商品特性上、来店頻度の低かったFrancfranc、北海道以外での認知度には課題がある一方、来店頻度が高く客数も多いアインズ&トルペを隣接出店し、合わせてご利用いただきたいと考えています。

また、Francfrancの雑貨はコスメと親和性の高い商材であり、クロスマーチャンドライジングもできます。Francfrancのオリジナル雑貨がアインズ&トルペの売り場で展開できれば、より魅力的でオンリーワンの存在になれるでしょう。

シナジーはこの2点に限らず、さまざまな提案ができます。店舗展開、売り場づくり、商品開発など多方面で検討していきます。

時勢をとらえつつ、環境に求められる提案を追求
成長スピードに合わせた人材育成も急務

アイングループのリテール事業では、ひとつのものに特化しない業態にすることを意識しています。インバウンドのようなブームや、コロナ禍といった外的要因によるボラティリティを避け、全社の経営の安定をもたらすことを目指しているからです。社会情勢や消費者心理、行動変化を敏感にとらえ、より広い考えで地域や施設の特徴にあった提案をしています。

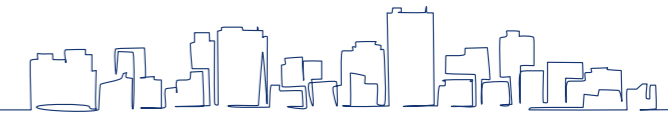
直近の戦略はシンプルで、Francfrancとのシナジーで出店ターゲットを拡大することです。大型テナント、高層階テナントといった、これまで当社が出店できなかった領域にも踏み出せば、成長スピードは加速すると考えています。

中長期的な戦略においては、アイングループを支える規模への成長を目指しています。まずはリテール事業での売上高2,000億円達成、営業利益率10%超を目標とし、長期的にはグループ全体売上の約30%を占める事業へと押し上げなければなりません。

リテール事業においてもやはり源は「人」であり、人材の育成は重要な課題です。教育制度や、環境改善のためのDXにおいてもFrancfrancと優れた部分を共有し、ブラッシュアップしていきます。魅力的な売り場づくり、商品づくりのために、今後も社員がいきいきと働くことのできる事業にしていきたいと考えています。近々のリテール事業の戦略、取り組みは、そのような未来の実現を見据え、正しい判断であると確信しています。



©Nakasa



価値を支える経営資本の強化

DX戦略



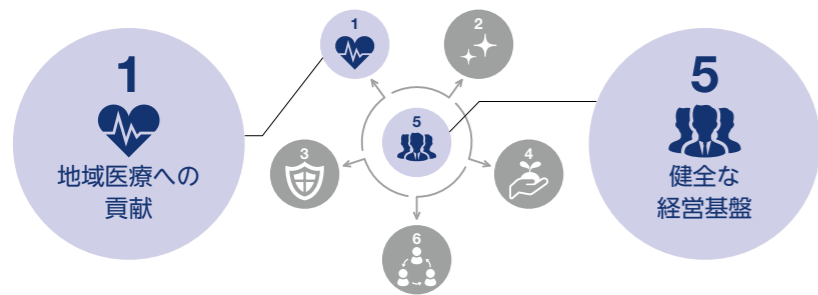
DX投資による付加価値の提供や効率化の推進

社会全体におけるデジタル化が推進される中で、医療業界においても電子処方箋、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、DX投資に力をいれてきましたが、①AIの活用による業務効率化や在庫管理精度の向上、②アプリ機能強化によるお客さま・患者さまとのコミュニケーション強化、③データ活用による患者さまの安心・安全を高めるデジタル技術の導入などにより、さらにDXを加速させ、企業価値向上を図り持続可能な経営を実現していきます。

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

DX戦略の三つの柱として「経営基盤の強化」、「規制緩和への対応」、「付加価値の提供」を掲げており、業務効率化や付加価値向上のために各施策を推進しています。

また、DXの推進に不可欠な人材確保のため、継続的に毎年約10人のDX人材の採用をするとともに、育成に力を入れ、DX・ITスキル向上による現場業務のデジタル活用を促進しています。



*実装中

具体的な成果

ファーマシー事業

■ AIを活用した薬歴記載

2024年9月に薬歴記載業務の効率化のためにAIを活用した自動音声入力のトライアルを行いました。2025年4月期中の実働開始を目指しています。

■ 調剤業務の一部外部委託

2024年9月に国家戦略特別区域において、調剤業務の一部外部委託を実施しました。本取り組みにより調剤業務を効率化することで、服薬後のフォローや医師のフィードバックをはじめとした対人業務のさらなる充実を図ることができます。

リテール事業

■ セルフレジへの対応や統一ルールの浸透

2024年5月より当社グループの一部売店店舗で、セルフレジ導入を開始しました。今後はリテール店舗でのセルフレジ導入による店舗運営の効率化を目指しています。

また、ルールやカリキュラムの統一をし、社内イントラネットにてオンライン配信することで、ルールの浸透を実現し、業務効率化へとつなげました。

■ ハンディシステム改善

2024年8月に商品発注などで使用するハンディシステムの改修を行いました。PCで確認していた実績などが確認できるようになり、事務所作業を減らし、作業効率化を実現しました。その結果、売り場での販売や商品メンテナンスに割く時間が増え、お客さまにとって満足度の高いお店や売り場づくりに大きく貢献しています。

全社

■ 社内外向けコールセンター(AI+人)

2024年6月に調剤システムや物販システム、本部システムに関する問い合わせについて、AIを活用し、効率化を行いました。これにより、AIにて対応可能な質問はすぐに回答を得ることができ、これまで時間を要していた電話での問い合わせによる無駄の削減を実現しました。

■ セキュリティガバナンス強化

2024年3月に社員全員に向けて標的型メール訓練を実施、訓練後に研修動画の配信を行い、社員のセキュリティ意識の強化を行いました。企業としてのリスクを最小限に抑えるため、今後もセキュリティガバナンスの強化を行い、ステークホルダーの皆さまからの信頼維持に努めていきます。

情報セキュリティ対策

アイングループ情報セキュリティ基本方針

当社グループは、ファーマシー事業とリテール事業を主として展開しており、いずれもお客さま・患者さまからお預かりした情報をはじめ、当社グループが保有する情報資産をあらゆる脅威から保護し、適切な安全管理を実現するため、情報セキュリティに取り組むことは極めて

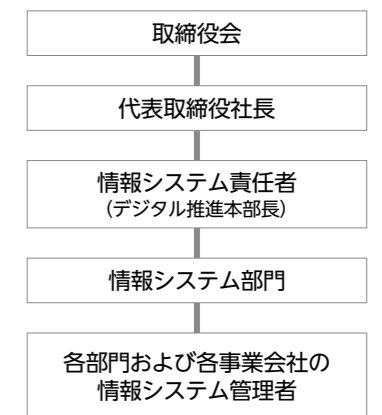
重要な責務であると認識しています。この認識のもと、社内のセキュリティ体制の確立と遵守を図り、社会から信頼される企業として発展していくことを目的として社内のセキュリティ管理体制を構築しています。

推進体制

当社グループでは、代表取締役社長の選任のもと情報システム責任者を設置し、情報セキュリティ体制の強化と徹底を図っています。情報システム責任者は情報セキュリティ戦略の立案・施策において経営層とコミュニケーションを図りながらその推進を実行するとともに、当社グループにおける機密情報管理・情報システム管理・情報セキュリティ対策に関する規程などの整備および運用の徹底、安全対策の実施、教育などの監督を行っています。

また、情報セキュリティリスクの情報を収集・整理し、各部門に予防策を指示するとともに、情報リスク発生時において、リスクの影響が極めて深刻な場合、緊急対策本部での情報セキュリティに関する緊急対策の策定、実施を行います。

情報セキュリティ





価値を支える経営資本の強化

人材戦略・人権尊重



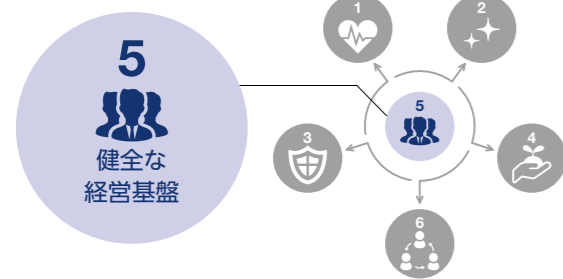
選ばれ続ける企業を目指す「人的資本経営」

社員一人ひとりが多様な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、確かなサービスを提供できる人材への成長を促し、「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実現する「挑戦力」へとつながっていくと考えています。

今後も人的資本の最大化に向けて、支援体制や評価制度の拡充などさまざまな取り組みを強化していきます。

取締役 人事部長 木明 理絵子

マテリアリティ



関連するSDGs



■ 人的資本経営

ガバナンス

人的資本経営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人的資本対応チームを設けて、データ集計や原案策定などにあたらせ、これを同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。委員長を代表取締役社長とし、各本部長および主要各子会社社長などで構成され、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

人的資本対応チームが、関連各部門と協議の上、全社的リスクの洗い出し（リスク評価）を行います（年1回以上）。取り組み、KPI、進捗などについても、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、目標の達成を目指します。

また、人的資本対応チームが主導するリスク評価・管理

の内容は、グループ全社の横断的課題を統括している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ます。

人的資本経営

戦略

社員一人ひとりが多様な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、社会課題の解決を実現する「挑戦力」へとつながっていくと考えています。性別、年齢、国籍、人種、信条、宗教、社会的身分、出身、障がい、性的指向、性自認などにかかわらず互いを認め合い、多様な働き方やキャリア形成を活かすことで、イノベーションを生み出し、多様な社員の活躍や成長を推進していきます。

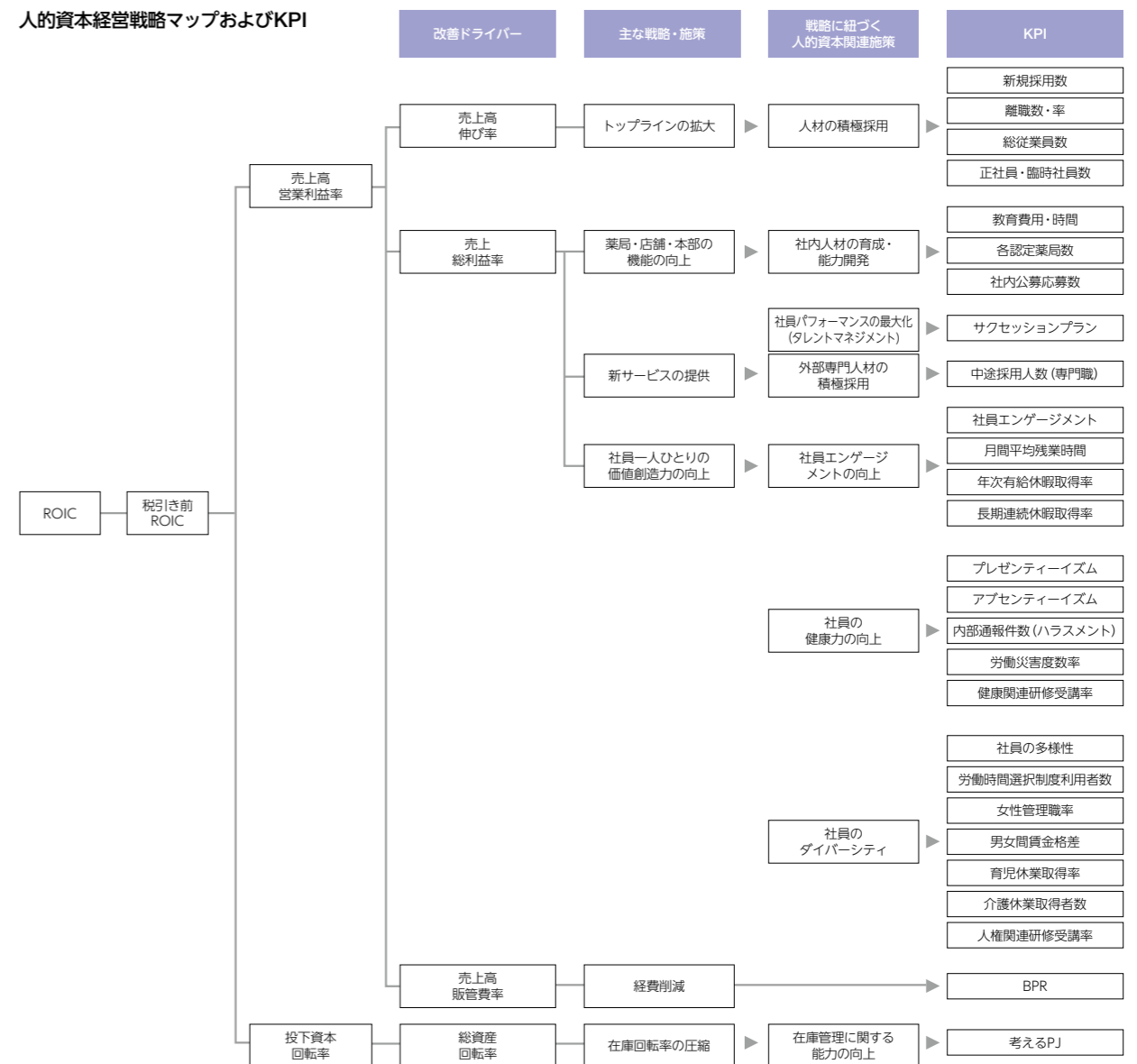
当社グループのビジョン、グループ・ステートメント、

人材育成方針および社内環境整備方針などを踏まえ、企業戦略およびマテリアリティ（重要課題）をもとに、主な戦略・施策や戦略に紐づく人的資本関連施策を整理しました。さらに、人材版伊藤レポート、人的資本可視化指針、ISO30414の指標事例を参考にするとともに、当社独自の施策および指標を再検討し、重要度分析および企業価値向上、リスクマネジメントの視点から比較可能性と独自性を考慮したうえで、KPIを設定しています。

人材育成方針

社内環境整備方針

人的資本経営戦略マップおよびKPI





■ ダイバーシティ&インクルージョンの推進

アイングループでは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% (2024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、「プラチナくるみ認定」を取得しました。また、2024年6月にえるぼし認定

定企業のうち、特に優良な企業に対して認定される「プラチナえるぼし認定」を取得しています。引き続き女性管理職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、女性管理職率は36.8%となりました。



障がい者雇用

2024年4月末現在、当社の障がい者雇用率は2.64%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、自社内に限らず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。2024年4月末現在において、65歳以上の社員は193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、2024年4月期には561人が新たに入社しました。多様なキャリア人材を受け入れることで、これからもイノベーションを生み出していきます。

ダイバーシティ&インクルージョンの指標と目標

人的資本関連施策	KPI	2031年4月期目標	2024年4月期実績
社員のダイバーシティ	社員の多様性	—	女性社員 12,358人 (女性社員比率 81.8%)
	労働時間選択制度利用者数*	—	外国籍社員 39人
	女性管理職率*	40% (2026年4月期目標)	883人
	男女賃金格差*	—	36.8%
	育児休業取得率	—	管理職 (女:男) 1:1.18
	介護休業取得者数	—	非管理職 (女:男) 1:1.27
	人権関連研修受講率	—	女性 98.8%
		—	男性 54.7%
		—	11人
		—	94.8%

*正社員のみ

■ 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、健康経営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、2024年には、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を顕彰する「健康経営優良法

人認定制度」において、「健康経営優良法人 2024 (大規模法人部門ホワイト500)」の認定を取得しました。

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、患者さま・お客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](#)

社員エンゲージメントサーベイ

2022年より、グループすべての正社員および契約社員・パートアルバイト社員 (一部を除く) を対象に、ストレスチェック・エンゲージメントサーベイを実施しています。「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することで、総合的なメンタルヘルス対策・エンゲージメント向上施策に取り組んでいます。

2024年4月期は約9,500人が回答し、基準年となる2023年4月期の結果より、高ストレス者割合は0.8%改善し、ワークエンゲージメント、プレゼンティーズムも改善につながりました。

今後も、定期的な調査を通じて、施策を検討および実行することで、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し活躍できる環境を整えていきます。

健康経営の指標と目標

人的資本関連施策	KPI	2031年4月期目標	2024年4月期実績
社員エンゲージメントの向上	社員エンゲージメント*	偏差値55以上	前年より±0ポイント
	月間平均残業時間*	20時間未満を維持	6.1時間
	年次有給休暇取得率*	80%	66.9%
	長期連続休暇取得率*	—	93.7%
社員の健康力の向上	プレゼンティーズム*	前年より改善	前年より0.9ポイント改善
	アブセンティーズム*	前年より改善	0.54
	内部通報件数 (ハラスメント)	—	17件
	労働災害発生率	0.00	0.39
	健康関連研修受講率	100%	94.8%

*正社員のみ

■ 働きやすい環境づくり

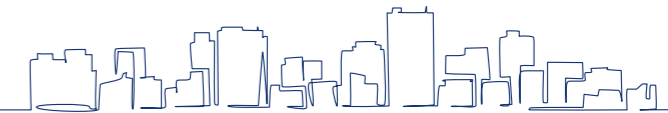
会社の基盤となる社員一人ひとりが能力を十分に発揮できるように、社員が心身ともに健康を維持できるフォロー体制の拡充および働きがいのある環境構築に向けた

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。

人事制度

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・兼業の認可など、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、管理職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。



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。2024年4月期は132人が新たにチャレンジしま

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年からは多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

2024年4月、532人の薬剤師と639人の医事スタッフ、リテール職で99人、その他事業会社への入社を含めグループ全体で1,276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、患者さま・お客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。

研修体制

全役員・全社員

ベーシック研修

- サステナビリティ研修
 - ※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

- ハラスメント研修
- ラインケア研修
- 海外研修

経営幹部研修

- 幹部勉強会
- サステナビリティ経営勉強会

主な制度・支援

- 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

薬剤師

ベーシック研修

- 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
 - ※薬局プレアポ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、DI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

- 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
 - ※研修認定薬剤師、外来がん治療認定薬剤師、認知症認定薬剤師など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

- 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・フォローアップ研修
- 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

- FM制度

医事スタッフ

ベーシック研修

- 新入社員研修(社会人研修/医事研修)
- フォローアップ研修

販売スタッフ

ベーシック研修

- 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

- OJTトレーナー研修
- 新任店長研修
- 副店長会議
- 店長会議

人材の強化の指標と目標

人的資本関連施策	KPI	2031年4月期目標	2024年4月期実績
人材の積極採用	新規採用数	—	新卒採用 1,276人
	離職数・率	離職率5.0%以下	中途採用 561人 離職率7.8%
	総従業員数	—	15,114人
	正社員・臨時社員数	—	正社員 11,474人 臨時社員 3,640人
社内人材の育成・能力開発	教育費用・時間*	—	1人当たり費用 20,983円 1人当たり時間 25.4時間
	各認定薬局数	—	・地域連携薬局・ 専門医療機関連携薬局 全薬局でいずれかを認定 (2026年4月期目標) ・健康サポート薬局 薬局50%以上で 認定(2026年4月期目標)
	社内公募応募数*	—	132人
	外部専門人材の積極採用	中途採用人数(専門職)*	—

*正社員のみ

■ 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。

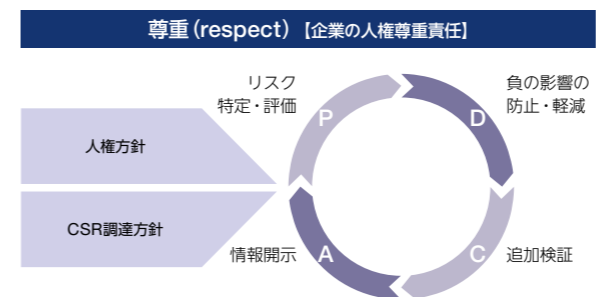
2021年から、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」にある尊重(respect)と救済(remedy)の2つの観点から「社

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、人権など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](#)

[CSR調達方針・ガイドラインの詳細 ▶ P44参照](#)

人権デューデリジェンスの全体像

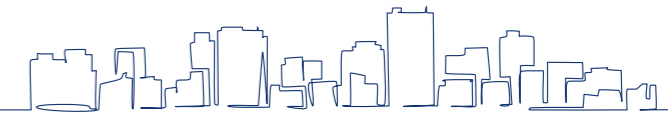


救済(remedy)【人権侵害の救済措置】

通報窓口

苦情処理

(コンプライアンス ホットラインなど)



価値を支える経営資本の強化

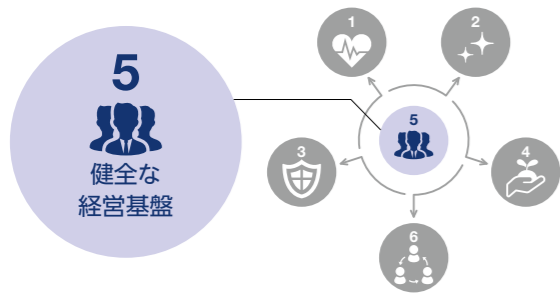
財務戦略



積極的な成長投資を主軸に 持続的な企業価値向上と企業規模拡大を目指す

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



関連するSDGs



継続的な投資により、ROE改善を実現

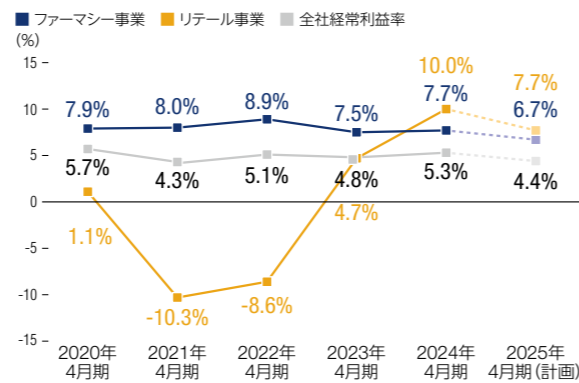
「この街にアインがあって良かった」と感じていただける企業を目指して、さまざまな企業価値向上施策を進めています。当社グループでは、調剤薬局「アイン薬局」を展開するファーマシー事業と、コスメ＆ドラッグストア「アインズ&トルペ」を展開するリテール事業を行っており、地域のインフラとして患者さまの身近な場所にアイン薬局があること、また、お客さまにとって利便性の高い場所にアインズ&トルペがあることを実現するため、一貫してM&Aを含めた出店戦略に取り組んできました。

2024年4月期には計画が実を結び、新規出店および既存店が伸長したことにより、410億円の増収となったことに加え、業務の効率化が奏功し、売上、利益ともに過去最高を達成しています。セグメント別の売上高比率はファーマシー事業89.4%、リテール事業7.8%となっており、セグメント利益率はファーマシー事業が7.7%、リテール事業が10.0%となりました。ファーマシー事業

においては、調剤報酬改定による収益性悪化に対応するため生産性向上に努めているものの、システムや人材への先行投資の影響もあり利益率に大きな伸びはありませんでした。一方、リテール事業においては、コロナ禍に実施した店舗運営のコストコントロールと、経済活動の正常化の相乗効果によって利益率が上昇していることで、全体の利益率向上につながっています。

主力事業であるファーマシー事業の市場シェアを見ると、2023年度時点で薬局の市場規模は約8.3兆円で

セグメント利益率



あり、そのうち当社のシェアは4.3%です。上位5社を合計しても14.8%とまだまだ寡占化は進んでおらず、積極的な投資を通じてさらなるトップラインの拡大ができると考えています。同時に、調剤報酬改定や薬価改定などといった業界特有の環境変化への対応も肝要です。医療DX、人的資本へのさらなる投資も、必要不可欠であると認識しています。

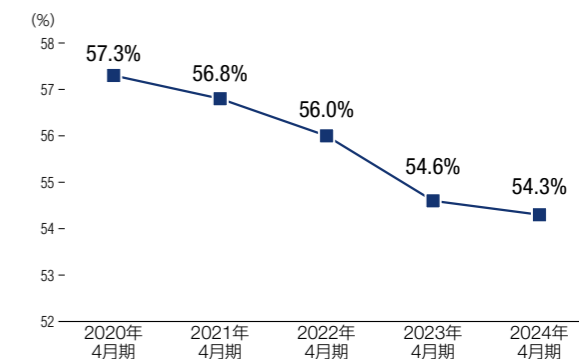
リテール事業においても、グループを支えるもうひとつの柱の事業として都市部を中心に積極的な出店を行っています。同事業ではコスメを中心とした商品構成とすることにより、他社ドラッグストアとの差別化を図っており、ワクワクする売り場づくりや顧客獲得のためのDX推進、人的資本など、事業価値向上のための投資も同時に進めています。

2024年4月期のバランスシートは、DXを含む各事業投資に152億円を投入し、業績も伸長したことで、総資産は176億円の増加、負債は88億円の増加、純資産は当期純利益114億円、配当と自社株買いによる株主還元45億円などにより、88億円の増加となりました。利益水準の底上げ効果も加わり、ROEは2023年4月期から1.2ポイント改善し8.7%となり、自己資本比率は54.3%となりました。自己資本比率に関しては、成長戦略をはじめとした企業価値向上のための積極的な投資を行いつつ、財務基盤の安全性の指標として40%前後を維持することを基本としていますが、現在は50%超で推移しており、さらなる成長投資にも機動的に対応できるよう内部留保を意識した水準としています。また、将来的な企業の成長に向けて必要な

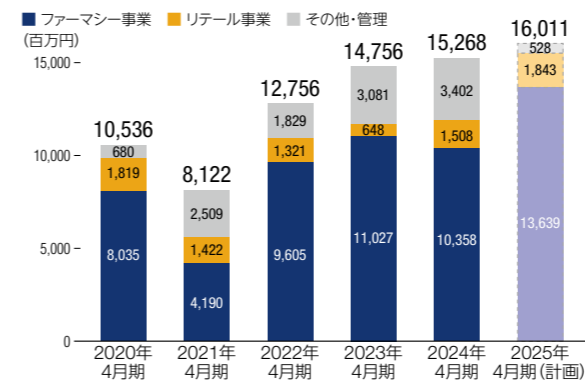
投資を行いながら、常に借入余力を確保できるよう、現預金残高を400億円から500億円台に維持した結果、2024年4月期の手元流動性比率は1.5か月となっています。

当社グループは、ファーマシー事業とリテール事業の両事業に対して継続的に投資しており、企業全体の投資については、2018年4月期に増資による資金調達で財務基盤を強化して以降、概ね営業キャッシュ・フローの範囲内でファーマシー事業のM&Aを含めた新規出店に注力してきました。キャッシュ・フローに関しては、2024年4月期の営業キャッシュ・フローは230億円を超える水準となっています。2019年4月期から2024年4月期までの累計営業キャッシュ・フローは1,169億円、投資キャッシュ・フローは▲929億円であり、フリーキャッシュ・フローは239億円のプラスとなっています。当該期間の累計財務キャッシュ・フローは借入の返済や株主還元などにより▲389億円でした。

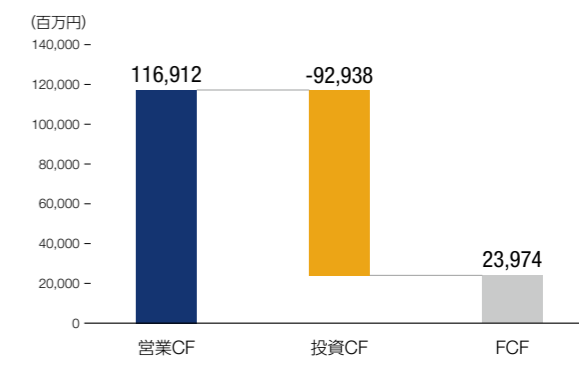
自己資本比率

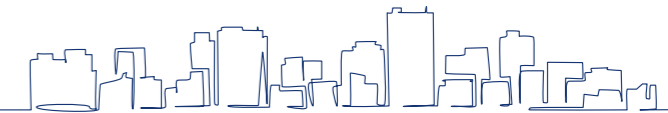


設備投資



2019年4月期-2024年4月期 累計フリーキャッシュ・フロー





Francfrancの株式を取得し、事業を拡大

当社グループはアインズ&トルペと親和性の高い事業への展開も推進しており、2024年8月にはFrancfrancの株式を取得し、グループに迎えました。M&Aに関しては企業価値を評価する指標であるEV/EBITDA倍率を参考指標とし、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。オーガニック（自力）出店に関しては開局・開店3年後の収益基準などを投資基準として設けるとともに、投資回収期間を重要視し、店舗戦略会議で各案件の出店計画を審議しています。

今回の投資についても、投資基準に照らして検討した結果、十分に回収可能であると判断しており、当社の企業価値向上に資するものと考えています。アインズ&トルペとFrancfrancは、出店エリアや主要な顧客層、その価値観に類似性がある一方で、販売する商品のカテゴリーは異なる部門を得意とする補完関係にあります。また、FrancfrancはSPA（製造小売業）であるため、当社とは異なり製造部門も持っている強みがあります。当社グループにFrancfrancを迎えることにより、両者の強みを活かしたシナジーを発揮することができると確信しています。

株式取得に際しては手元現金180億円と借入金320億円により、取得対価として約500億円を支払いました。のれんは20年の均等償却としていますが、のれんの償却を十分に上回る水準の利益が期待でき、イニシャルコストを加味しても、グループ入り初年度から一定の連結利益貢献が見込まれます。これにより、2025年4期末の自己資本比率は、2024年4期末から7%減の約47%を想定しています。

当社グループはこれまでもM&Aを通じて多くの企業を迎えてきましたが、統合プロセスであるPMIを常に重要視しています。運営や経理、総務、人事といった本部業務の効率化をはじめとして、出店戦略や商品開発等にもコミュニケーションを図りながらシナジーの最大化を発揮することで、早期にEV/EBITDA倍率は7倍程度に改善することを想定しています。今後もM&Aを含む積極的な出店戦略により、さらなる事業拡大に

取り組んでいきます。

企業規模拡大を見据え、成長投資を軸に

当社グループは、中長期的な企業規模拡大に向けて成長投資を積極的に推進しています。“持続的な企業価値向上や、利益率向上のための本部機能および業務の最適化”、“ファーマシー事業とリテール事業における患者さま・顧客満足度向上のためのDX投資”、“人材確保・従業員教育のための人的資本投資”、これらへの継続的な投資が、長期的な収益基盤の強化、企業全体の資本、企業全体の資本収益性の向上に寄与すると考えています。今後も、これらの成長投資を通じて企業規模拡大やROE向上につながる事業運営を推進していきます。

数値的目標としては、2030年4月期までにFrancfranc投資額の約500億円を含め総額2,000億円程度の新規出店にかかる設備投資を行うことで、2030年4月期売上高7,000億円、2034年4月期売上高1兆円を目指します。引き続きファーマシー事業を中核としつつ、リテール事業の売上構成を高める形で、事業ポートフォリオの再構築を図ります。

2025年4月期から2030年4月期累計のキャッシュアロケーションは、営業キャッシュ・フローおよび借入等により2,700億円を確保する見込みです。これらは上記出店のための設備投資に使用するほか、株主還元や財務基盤強化、企業価値向上のためのDX投資などに配分します。

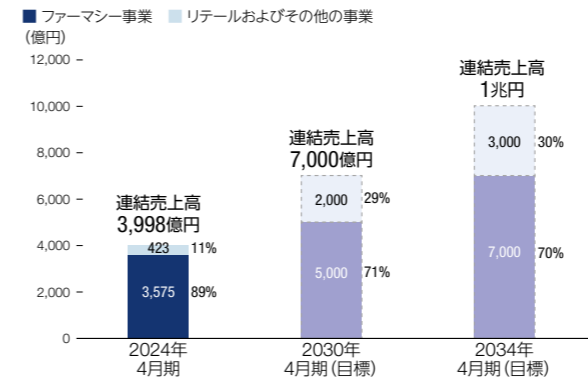
企業規模を拡大することで、販管費率低減と効率化による利益改善の取り組みも併せて推進していく構えです。2030年4月期の目標値として、当期純利益280億円（売上比4.0%）、営業キャッシュ・フローは約500億円と設定しています。

ROEについては、2021年4月期以降、新型コロナウイルス感染症拡大による売上低下や、DXおよび人的資本への積極的な投資等を要因として低下したものの、継続して株主資本コストを上回っており、資本収益性は確保できていると認識しています。しかしながら、さらなる向上を目指し、中長期的なROEは中期13.0%、長期15.0%を目標に掲げています。2030年4月期に

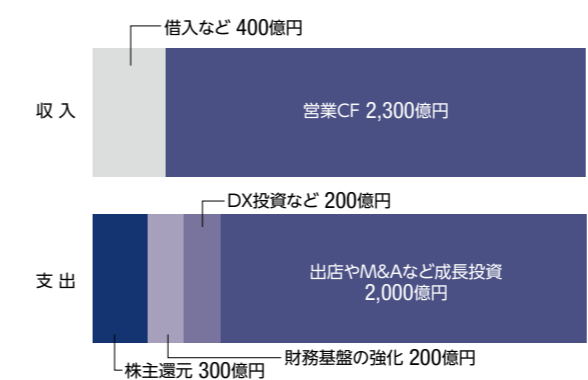
は、配当性向は安定的に30%を維持したうえで、中期目標である13.0%の達成を目指します。

今後想定される財務上のリスクとしては、M&Aにおいて価格設定の前提とした計画どおりに進まなかった場合の減損リスクが考えられます。また、今後資金調達を行う際に、金融市場の動向に伴う金利変動により支払利息が上昇するといったリスクなどを認識しています。いずれも慎重に検討を重ねており、リスクの顕在化を想定しつつ対応してまいります。

売上高



2025年4月期-2030年4月期 累計キャッシュアロケーション



資本コストを意識した経営推進

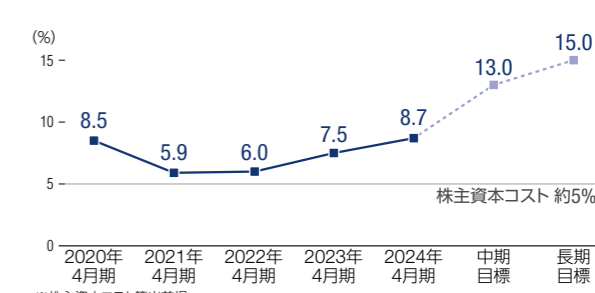
当社は資本コストをCAPMにより試算し、株主資本コストを約5%と想定しています。2024年4月期のROEは8.7%となったことから、エクイティスプレッドは約3.7%と一定水準の確保を実現しています。持続的な企業の成長と安定した事業運営がビジョンの実現につながる

信じ、さらなるエクイティスプレッドの拡大を図るため、今後は借入による資金調達や自社株買いなどの株主還元による資本効率向上を意識しながら、高収益の成長投資を継続していきます。

ROEの改善に向けては、具体的な数値目標を設定して取り組みを推進し、PERの向上にもつなげます。適切な事業ポートフォリオの選択と効率化により、売上高純利益率を4.0%に引き上げ、総資産回転率1.6回を維持できるように成長投資案件を選定・確保、成長のための継続的な事業投資と株主還元により、財務レバレッジを最大2.3倍まで引き上げます。これらにより、ROEの長期目標である15%の達成を見据えて、一定の財務安全性を確保しながら持続的な企業価値向上に注力していきます。

また、IR・SR活動を通じて株主の皆さまと積極的に意見交換を行い、ガバナンスやサステナビリティに関するご意見を参考に、健全な企業経営を行ってまいります。

ROE



株主資本コスト = リスクフリーレート (10年国債利回り) + 修正β (対TOPIX配当3.5年) × エクイティスプレッドプレミアム (過去50年の日本株期待収益率 - 同期限の10年国債利回り)

	2024年4月期実績	中期目標	長期目標
ROE	8.7%	13.0%	15.0%
売上高純利益率	2.85%	4.0%	4.0%
総資産回転率	1.66回	1.6回	1.6回
財務レバレッジ	1.84倍	2.0倍	2.3倍

施策
■資本効率改善、戦略投資を通じた事業成長

■効率化による利益改善
■規模拡大による販管費率低減

■総資産回転率は維持しながら両事業を拡大

■株主還元の実施
■借入による成長投資



サステナビリティへの取り組み

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*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。



* 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て、データ集計や原案策定などに当たります。これを同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。委員長を代表取締役社長とし、各本部長および主要各子会社社長などで構成され、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

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	政策・規制・法
	市場と技術の転換
	評判
物理リスク・機会	急性
	慢性
	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ズ&トルペ国内全店舗を

対象として、IPCC*(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・機会を幅広くに検討しました。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ズ&トルペ国内全店舗)	
対象期間	2030年、2050年	

* 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、備えることができると考えています。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)2022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 2031年4月期
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% ^{*1}
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% ^{*2}

*1 基準年(2022年4月期)排出量に対する削減率 *2 基準年(2022年4月期)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

冬季の省エネ・節電対応

当社グループでは、これまでの取り組みをさらに強化する施策として、冬季に省エネ・節電期間を設定し、積極的な省エネ・節電に取り組んでいます。2023年12月~2024年3月の省エネ・節電の取り組みでは、559,572kWh削減され、電力の使用に伴うCO₂排出量も、約1,353t-CO₂削減される結果となりました。

取り組み内容	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)	2022年12月~2023年3月 797,454kWh削減
看板の点灯時間短縮 一部商品陳列棚の照明の消灯	2023年12月~2024年3月 559,572kWh削減 【スギ約15万本分の吸収量に相当】
社用車のエコドライブ 節電呼びかけポスター掲示 など	

*事業所・店舗によって取り組み内容は異なる *実績は、基準年(2020年12月~2021年3月)比



廃棄物の削減

医療用医薬品の使用期限切れなどによる廃棄削減のため、薬局における在庫コントロールの適正化を実施しています。また、同様にリテール事業における商品の廃棄

や、売店事業における食品ロスについても、廃棄削減に取り組んでいます。

環境配慮品への切り替え

印刷物、分包機消耗品、ラベル、白衣などは環境負荷低減につながるものを優先的に選択し、ISO14001を取得しているお取引先さまより入荷し、2024年4月期の一般消耗品における環境配慮品の購入率は約45%でした。

薬局・店舗においては、マイバッグ運動を推進するとともにレジ袋の素材を変更するなど、石油由来プラスチックの使用削減にも努めています。

環境の取り組み

温室効果ガス(CO₂)排出量 ▶ P71参照

■ 気候変動への適応策

災害訓練の実施

国が想定している巨大地震やその他の自治体が想定している地震などに対して、各店舗の立地条件を踏まえ、津波の襲来の有無や避難すべき建物の階数、津波が到達する時間などを考慮した避難のあり方を示す「避難モデ

ル」を策定し、それらをもとに2022年より年に1回、全業局にて避難訓練を実施しています。2023年には、南海トラフ地震の発生を想定した全社対策本部の訓練も実施しました。



■ 外部評価

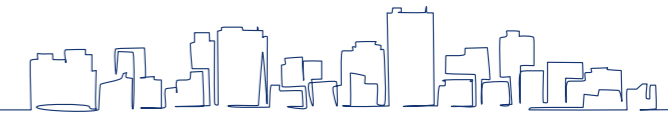
CDP「気候変動」における評価

2024年2月、CDPが2023年に実施した「気候変動」の調査において、Bスコアを取得しました。

CDPは、企業や自治体の環境情報開示のための世界的なシステムを有する国際的な非営利団体です。2023年には、世界の時価総額の3分の2に相当する23,000社以上、そして1,100以上の自治体を含む、世界中の25,000を超える組織がCDPの質問書を通じて環境情報を開示しました。「気候変動」「水セキュリティ」「フォレスト」の3分野について、取り組み状況を8段階(A、A-、B、B-、C、C-、D、D-)で評価しており、当社グループは、「気候変動」への回

答を2022年に開始しました。今後も、情報開示の充実を図るとともに、気候変動に関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、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、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいきます。





サステナビリティへの取り組み

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、地域活動や地方自治体・お取引先さまとの取り組みを通じて、社会分野の課題解決に貢献していきます。

■ 地域の健康維持・推進に向けた健康活動などの実施

心臓病・脳卒中の予防を目指す「健康ハートの日」の啓発活動

当社グループの全薬局にて、昨年に続き2024年7月1日～8月10日の期間において、「健康ハートの日2024」の啓発活動に参加しました。啓発ポスターを掲示するとともに、「血圧測ろうキャンペーン」として、簡単なチェックシートを用い、薬剤師が属性ごとの血圧アドバイスや健康相談、必要に応じて受診勧奨を行いました。



「健康ハートの日2024」啓発ポスター

子宮頸がん予防を目的とした啓発活動

新潟地区の薬局50店舗にて、2024年9月2日～30日の期間において、新潟県が進める子宮頸がん予防啓発活動のモデル事業に参加しました。薬局では、啓発ポスターの掲示およびチラシの配布を行うとともに、薬剤師による口頭説明を通じて、来局された方々にHPVワクチンの重要性をお伝えし、ご家族などにも情報共有いただくなど、キャッチアップ接種*の認知度向上に向けた啓発活動を実施しました。

*子宮頸がん予防ワクチン（HPVワクチン）の積極的な個別勧奨が一時的に差し控えられていた間、定期接種の対象であった方で、ワクチンの接種機会を逃した方を対象に実施する予防接種



HPV[キャッチアップ接種]啓発ポスター（厚生労働省）

職業体験の開催

当社グループでは、職業体験を各地にて開催しています。

小学生を対象とした「こども職業体験」では、薬局で働く薬剤師の仕事を実際に体験するとともに、保護者の方々を含め、薬局の仕組みや調剤の工程などを知ってもらうことで、薬物療法や薬局の役割について深く理解していただく機会となっています。

また、中学生を対象とした職業体験では、薬局スタッフが中学校に出向き、職業体験の授業を実施しました。処方箋チェックから粉薬や軟膏の調剤体験、服薬指導ロールプレイングなど、薬剤師の仕事の一部を体験することで、薬剤師という職業への理解を深め、将来の夢や職業観、キャリアについて考えていただくような機会となっています。



高齢者の見守り支援サービスの実証事業への参画

2023年9月～11月の期間において、福島県会津若松市の中山間地域における高齢者の見守り支援サービスの実証事業に参画しました。「高齢者の睡眠の質の改善と薬の飲み忘れ防止による健康維持改善」を目的に、患者さまの

ご自宅に設置されたスマート薬箱®の服用データをもとに適切なアドバイスにつなげることで、患者さまが安心して在宅医療を受けられるようサポートしました。

■ CSR調達方針・ガイドラインの開示と周知

グループ行動指針や人権方針などを踏まえ、2022年11月に「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、開示しました。また、お取引先さまを対象とした説明会およびCSRアンケートを実施しています。2023年7月は55社、2024年8月は94社にご参

加いただき、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。

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。

[アイングループCSR調達方針](#)

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など、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。

■ 多様な背景・個性を持つ社員の活躍推進に向けて

「札幌市LGBTフレンドリー企業」への登録

株式会社インホールディングスおよび株式会社インファーマシーズは、2024年5月、LGBTに関する取り組みを推進する企業として「札幌市LGBTフレンドリー企業」に登録されました。札幌市では、互いの個性や多様性を認め合い、誰もが生きがいと誇りを持つことができる

まちの実現を目指し、札幌市LGBTフレンドリー指標制度を導入しています。

当社グループではLGBTQに関する取り組みとして、基本方針の策定をはじめ、啓発、内部体制、福利厚生、配慮などの取り組みを実施しています。



LGBTQセミナー - 当事者の声から学ぶ多様な性のあり方 -



コーポレート・ガバナンス

特集 社外取締役座談会



社外取締役
えんどう のりこ
遠藤 典子

社外取締役
くりやま ひでき
栗山 英樹

社外取締役
わたひき まりこ
綿引 万里子

社外取締役
はっとり のぶみち
服部 暢達

社外取締役
きむら しげき
木村 成樹

新体制とともに一層のガバナンス強化、企業価値向上へ
次世代を見据えて進化を続けていく

<アイングループの印象>

リテール事業を強化し、
持続的な成長に向けて変革を推進

綿引万里子 (以下・綿引) 私は、2024年7月に社外取締役に就任しました。アイングループは従業員が自由に意見を言い合える雰囲気があり、温かく、居心地の良い会社だと感じています。一方で、2023年に重大なインシデントが起きたことから、組織的なリスク管理体制が十分に構築されていない一面も見えました。性善説の考え方ではインシデントを完全に防ぐことはできません。ガバナンス体制を一層強化していくことが今後の課題です。

アイングループは日本最大級の薬局グループでありながら、リテール事業も展開しています。アインズ&トルペ

とのシナジー効果を見込んで2024年8月に株式会社 Francfranc (以下、Francfranc) をグループに迎えたことを含め、先見性のある企業であると評価しています。

服部暢達 (以下・服部) 大谷社長の明るい人柄が社内の自由な雰囲気につながっているのだと思います。私は長年M&Aに携わってきましたが、大谷社長は複雑な会社分割についてもご自身で理解を深めていると感じました。同時に、公明正大であることを重要視し、業績拡大に真摯に向き合っている方でもあります。Francfranc の件も買収価格を踏まえたくうえで、それを上回る長期的な成長戦略を、具体的に描いていることが伝わってきました。アイングループの今後が楽しみであり、私自身も大谷社長と一緒に働けることをうれしく感じます。

木村成樹 (以下・木村) 私がアイングループの社外取締役を務めるのは、今回が2度目です。過去の就任時と比較し、コーポレート・ガバナンスに対する認識や踏み込みが格段に進歩していることに大変驚きました。取締役会ではしっかりと踏み込んだ議論がされており、アイングループの誠実さ、真面目さが感じられます。これはまさに会社の財産です。

Francfrancの件では、大谷社長の的確なリーダーシップが発揮され、アイングループの変革と挑戦の歴史をさらに推し進めることになりました。多様なステークホルダーの理解を得ながらM&Aを実行していくことは、容易ではありません。実現に至ったのは、グループとして成長戦略を明確に描き、会社がひとつになって取り組んできたからこそといえるでしょう。

<社外取締役の役割>

コンプライアンス、M&A、小売など
多様な知見を持つ社外取締役が揃う

遠藤典子 (以下・遠藤) 独立社外取締役の役割は、コーポレート・ガバナンスが適切に機能しているかを監督し、会社の長期的な成長にコミットしていくことです。そのためにも社外取締役として適切な助言を行い、貢献していきたいと考えています。

これまでアイングループは、大谷社長の経営力と社内のチームワークを発揮しながら成長してきました。社会のデジタル化が加速し、自宅で患者さまがオンラインで薬剤師から説明を受け、その後薬が自宅に届くというスキームもできるようになるなど、業界を取り巻く環境は今後も大きく変わっていきます。こうした経営課題に対してアイングループがどのような成長戦略を描いてい

くべきか、取締役会でも議論が必要だと考えています。

栗山英樹 (以下・栗山) 私は長年、プロ野球チームの監督を務めてきました。当然のことながら組織の運営にはルールが必要であり、ガバナンスが適切に機能することで、組織は真つすぐに前へと進んでいきます。ルールに加えて大切なのは「心」です。愛情を持って接すれば自ずと人はついてきますし、組織はひとつになれると考えています。人を大事にし、人を育てていける環境をつくるのが、長期的な企業の成長につながるはず。この点を伝え続けることが、社外取締役としての私の務めだと考えています。

綿引 私は、裁判官としての40年のキャリアと、複数の企業のコンプライアンス改革に取り組んできた経験を、アイングループでも活かしていく所存です。しかし、社外取締役が社内のすべてを監督することはできません。外部の目が届かない部分においても、コンプライアンスが適切に守られる仕組み、体制ができていないか。社員が「何かおかしい」と思う事案が発生したときに発言し、社内でも議論できる体制ができていないか。これらを外部の公正な視点で、チェックしていきたいと考えています。

服部 投資銀行でM&Aに関わってきた経験から、「資本市場の目」を取締役に吹き込むことが、社外取締役とし





での私の役目です。業績予測や成長戦略などを社外に発信していくに当たり、資本市場がどのようにとらえ、反応するかを分析し、適切な対策を取締役に伝えていきたいと考えています。また、株主と適切なコミュニケーションを実現していくための支援も行っています。

木村 小売の現場で約40年仕事をする中で、店舗の運営やマネジメント、経営企画やリスクマネジメントなどに携わってきました。リスクマネジメントの実効性を高めるためには、仕組みづくりだけではなく、「組織の中でしっかりと息づくものかどうか」が重要です。リスクマネジメントの意識や対応を社内に浸透させていくために、力を尽くしていきたいと考えています。

ガバナンスを守る一方で企業には攻めの戦略が必要であり、自社の戦略を社外に説明していく責任があります。特に、企業価値向上の土台となるのが顧客満足です。薬、コスメ、生活雑貨、どの領域においても、従業員一人ひとりがお客さまを大事にする意識を持つことが、企業の持続的な成長には欠かせません。顧客満足度を高めるためには、従業員満足度を高めることが重要です。顧客満足、従業員満足につながる店舗運営や経営ができていくか、現場を見ながら、社外取締役の視点でアドバイスをしていきたいと考えています。



<取締役会の実効性>

**充実した議論が交わされる取締役会
長期的な経営課題にも取り組む**

遠藤 これまでも取締役会の実効性は高く、機能していると評価してきました。しかし、2023年に重大なインシデントが起きた際に、社外取締役は適切に状況を把握できていなかった状況がありました。先に申し上げたように、どこまで取締役会の議論の対象とし、監視をするかは今後検討していく必要があると感じます。全事案を取締役会で扱うのは現実的ではないため、間接的であっても正しく評価ができる体制づくりが大切であると考えています。

綿引 社外取締役は各自の得意分野で会社に気づきを与えていくことが求められます。その点で、アイングループの取締役会は率直に意見を言い合える雰囲気があり、大谷社長をはじめとしたアイングループ側も議論の内容を真摯に受け止め、検討してくれます。充実した議論ができる体制が整っており、率直に良い雰囲気を取締役会だと思っています。

服部 取締役会では承認するだけでなく、もっと自由討議を行う必要があると感じています。限られた時間でのように実現するかは課題ですが、大谷社長が検討している長期的な経営課題について議論するのも良いでしょう。取締役会には多様なバックグラウンドを持つ方がそろっているので、議論が大いに盛り上がると思います。

木村 就任から間もないため、取締役会の実効性については今後見極めていきたいと思いますが、まずは長期的な成長を見据え、今注力すべき経営課題を見定めていかなければなりません。

経営課題を適切に把握するための指標のひとつとなるのが業績報告です。例えば、単なる数字の羅列ではなく、お客さまに対して何をし、どんな価値を生み出したのか、

何が課題でどのような手を打ったのかまでしっかりと踏み込んで始めて、今後取るべき戦略が見えてきます。業績報告ではそこまで詳細に聞きたいですね。

<アイングループが目指すべき方向性>

**M&A、DXによるサービス強化は必須
すべてはお客さまの笑顔を見るために**

遠藤 アイングループが長期的に成長していくためにはDXへの対応が不可欠です。しかし、ファーマシー事業は調剤報酬改定や薬価改定の問題があり、国の政策の影響を受けやすい領域でもあります。規制がある中でDXをいかに推進するかを考えなければなりません。渉外人材、デジタル人材の育成を強化し、アイングループとしての成長戦略を描くことが大切だと思います。

綿引 近年は調剤報酬の点数が引き下げられており、調剤薬局のリーディングカンパニーとして政府とも交渉していくことが求められます。

また、アイングループでは「公式アプリ いつでもアイン薬局」に送信された処方箋に応じたサービスを提供するなど、早期からデジタル化を進め、提供価値を高めてきました。こうしたデジタルへの対応はこれからの地域医療を支える鍵となるはずだと感じています。患者さまの利便性を向上し、サービスを強化していくためにもDX人材の育成を推進すべきです。一方、地域医療を受ける方は高齢でデジタルを苦手とする方も多いため、地域や患者さまの特性に合わせた戦略を考えることも重要でしょう。

服部 これまでアイングループは薬局のM&Aを推進し、大きく成長してきました。今後も、現在想定している規模の買収であれば、財務面で問題になることはありません。薬局市場の中にはさらなる拡大余地があり、アイングループ



とのシナジーを発揮できる企業とのM&Aは、積極的に検討していくべきだと考えています。

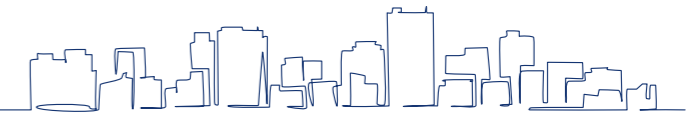
木村 調剤薬局のM&Aは単に薬局数が増えるだけでなく、薬局数が増えた分だけ患者さま・お客さまの笑顔も増えていくものでなければなりません。そのために何をすべきか、具体的な議論が必要です。また、これまでは薬局数を増やす水平統合が中心でしたが、卸の会社を買収するなど、業界を縦断するような垂直統合の是非についても検討が必要でしょう。直近のFrancfrancのように、周辺領域の事業拡大についてどのくらい可能性があるのかは、現状ではまだ見えていません。今後の取締役会でも検討する必要があると感じています。

DX推進については、単なる生産性の向上に留めるのではなく、あくまでも「お客さまの笑顔のために何をするか」という顧客体験価値の向上を忘れてはいけません。それが企業価値向上につながるはずです。

<人材育成>

**後継者問題は重要な経営課題
次世代リーダーをどう育成するか**

綿引 多くの企業で創業者からのバトンタッチが最大の



経営課題となっているように、アイングループでも大谷社長の次の世代のリーダーをどのように育成していくかを真剣に考えていかなければなりません。

大谷社長は大変フットワークが軽く、何か起こると自ら対応に動くケースが多いですが、後継者育成という観点ではもっと周囲に権限を委譲していくことが必要でしょう。例えば、取締役会の議長をこれまでは大谷社長が務めていましたが、2024年7月から首藤専務が務めるようになりました。

栗山 初回は、首藤専務に任せることに大谷社長自身も違和感があったのかもしれませんが、今後、首藤専務が議長になったことで、大谷社長は今まで以上に議論に集中できるようになると思います。良いサイクルが生まれてほしいですね。

後継者の育成は、優れたリーダーの後は“みんな失敗する”とよく言われるように、大変難しいことです。その点を踏まえたうえで大事なことは、リーダーを育てようとするのではなく、次の世代が思い切って挑戦できる環境やカルチャーから、まずはつくることだと思います。挑戦する機会が多いほどに経験が人を育て、優秀なリーダーが生まれていくはずですよ。

綿引 栗山さんの考えに同感です。創業者の代わりとな



る人材はまずいません。後継者育成において重要なのは、「どういう執行体制をつくるか」であり、自分の役割を把握し、そのうえで執行体制にどういう人材が必要かを考え、チームとしてのビジョンを描ける人が必要です。

服部 社外から経営者候補を招聘し、2~3年かけて育てるケースはよくありますが、理想を言えば、アイングループではぜひ社内から候補となる人材が出てきてほしいですね。

遠藤 これまで、指名・報酬等諮問委員会委員として幹部候補人材と数多く面談してきましたが、社内には優秀な方が多い印象です。新たな視点を持つ方もおり、経営に新風を吹かせてくれるのではと期待しています。現状を引き継ぐ部分と、変革していく部分のうまく混ざった経営チームが生まれれば、さらなる成長につながっていくでしょう。

木村 「トップに立って何がしたいか」「アイングループをどのように導いていきたいか」といった想いや信念を、自分の言葉で語れるかどうかは大切です。サクセッションプランでは候補人材のスキルや経歴ばかりに注目が集まりがちですが、時にやると決めたことをやり切る突破力が重要になります。こうした点も意識しながら、サクセッションプランを真剣に考えていかなければなりません。

<ステークホルダーの皆さまへ>

**業界のリーディングカンパニーとして
市場の期待を超える成長を目指していく**

遠藤 アイングループのオフィスを訪れるたびに、ゴミひとつ落ちていないことに驚きます。公明正大であることを大切にする大谷社長の精神が、従業員にも浸透しているからでしょう。薬局という社会の基盤を支える会社であるからこそ、アイングループには引き続き

「正しさ」を持ち続けてほしいです。これからのデジタル社会に対応して大きく飛躍しながらも、人々に寄り添い続ける会社であってほしいと願っています。

社外取締役としては株主との対話も重要視していきたいと考えています。コミュニケーションを通して、薬局の市場が投資家にとって魅力的であるということにも改めて気付かされました。株主が納得できる株価を保つことは企業の責任です。そのためにも、取締役会として開示できる情報はオープンにし、幅広いステークホルダーの皆さまと対話をしていくことが大切だと思います。私自身もアイングループの企業価値を高めていくため、社外取締役として貢献していきたいです。

綿引 株主との対話においては傾聴する姿勢を大切にしなければなりません。そのうえで従業員をはじめとしたあらゆるステークホルダーのことを考え、適切に判断・対応していくことが求められます。Francfrancのグループ入りに関してこれからの実績で示し、株主の皆さまにご理解いただくことが必要でしょう。

調剤業界は、今後大きく再編が進むといわれています。その中で、アイングループには第一の雄として業界を牽引してほしいと思います。冒頭に申したとおり、アイングループの魅力は「曲がったことを許さない」という大谷社長の考え方が社内に浸透し、自由で風通しの良い風土があることです。これまでは大谷社長の強力なリーダーシップのもとに業績を高めてきましたが、今後はいかにそこから脱却し成長するかが課題でしょう。本当の意味で、「大谷イズム」がアイングループの組織全体に根付いたとき、さらなる企業価値向上を実現できると思います。

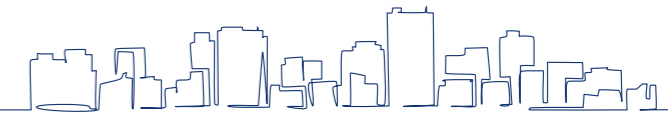
栗山 従業員の方と話していると、皆さん本当にこの会社が好きで、大谷社長が好きなのだと感じます。だから



こそ、アイングループはここまで大きく成長できたのだと思います。大谷社長の意志や考えは、これから多くの従業員の皆さんが引き継いでいってくれるはずですよ。ステークホルダーの皆さまはぜひ、アイングループという会社と従業員を信じて、応援していただければと思います。

服部 現在のアイングループは、資本市場において良い意味で注目を集め、期待されている状況です。その期待を大きく上回る実績を出していかなければなりません。業界1位と2位には、数字以上に大きな差があります。アイングループは現在業界トップですが、圧倒的な1位を目指してさらに頑張ってください。そして、資本市場の期待を、良い意味で裏切ってもらいたいです。

木村 アイングループのグループ・ステートメントに、「自ら挑戦でき、新しい形を創れる職場でありたい」「すべては、お客様の元気と笑顔のために」という文言があります。私はこの言葉に大変感動しました。創業者である大谷社長の想いがすべてこのステートメントに入っています。そして、アイングループはこれを体現している会社です。私も社外取締役のひとりとして、ステートメントに向き合い、従業員の皆さんと一緒に企業価値の向上を目指していきたいと考えています。



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。

■ 基本的な考え方

当社グループは、調剤薬局事業およびコスメ&ドラッグストア事業を主として展開し、いずれも人々の健康を担う性質上、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、当社は、監査役会設置会社を採用し、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。また、事業経営から独立した内部監査室によるガバナンス・プロセス、リスクマネジメントおよびコントロール

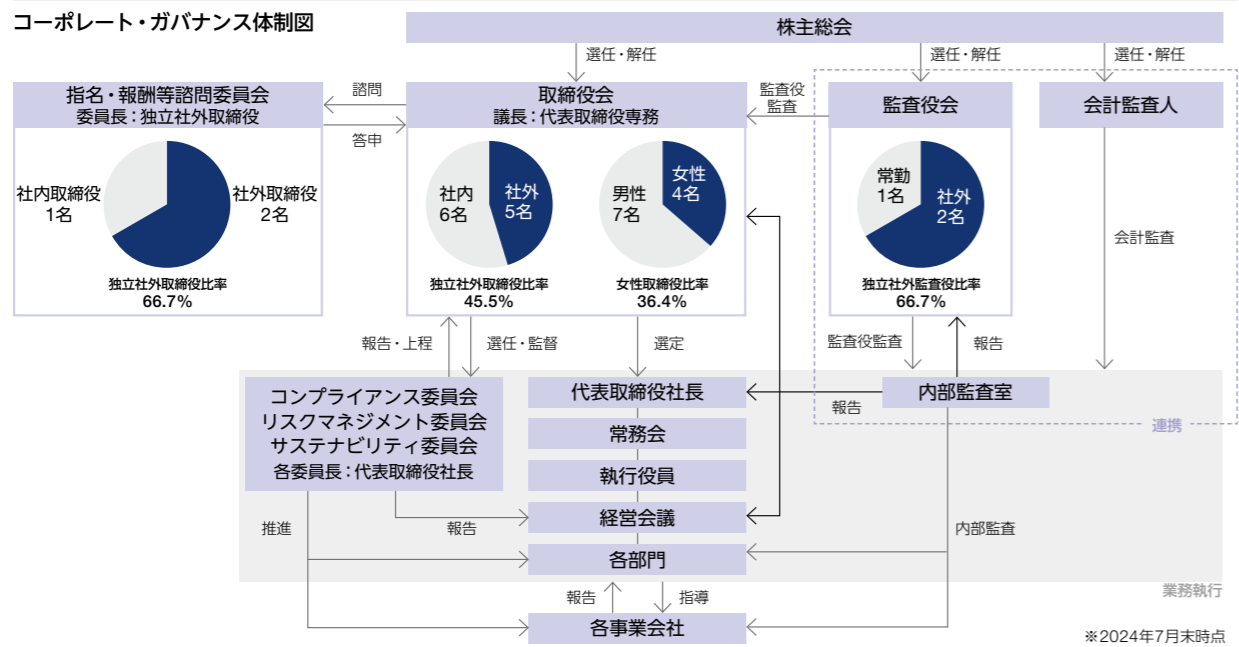
に関するすべての経営諸活動に及ぶものについての内部監査により、関係法令および社内諸規則・ルールの遵守を徹底しています。上記のほか、当社グループのコンプライアンス体制の確立、浸透、定着という目的を達成するためのコンプライアンス委員会、グループ全体を俯瞰し網羅的なリスク管理を実現するためのリスクマネジメント委員会、サステナビリティ経営体制の確立、浸透、定着という目的を達成するためのサステナビリティ委員会を設置し、コーポレート・ガバナンスの充実を図っています。

■ コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社を採用しており、任意の諮問機関として指名・報酬等諮問委員会を設置しています。また、執行役員制度を導入することで経営の意思決定・監督機能と業務執行の機能を分離するとともに、コーポ

レート・ガバナンス強化のため、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会およびサステナビリティ委員会を設置し、各施策を管理・推進しています。

- 2024年7月の定時株主総会を経て、コーポレート・ガバナンス体制を強化しています。
- ・独立社外取締役を4名から5名に増員（36.4%→45.5%）。
 - ・取締役会議長を「社長」から「取締役会で定めた取締役」に変更し、代表取締役専務が就任。
 - ・指名・報酬等諮問委員会委員長を「社長」から「社外取締役」へ変更。



コーポレート・ガバナンス

■ 取締役会

取締役会議長メッセージ

取締役会の実効性向上に向けて



取締役会議長・代表取締役専務
しゅどう しょういち
首藤 正一

2024年7月の定時株主総会後、新任役員を含め全社外役員に対して、改めて当社の体制や事業環境についての説明を行い、取締役会におけるさらなる議論の活発化を図っています。当社の役員は、独立役員比率、女性比率、スキルマトリックスなどそれぞれにおいてバランスよく構成されており、さまざまな知見をもとに、多角的な視点から非常に積極的かつ適切なご意見、ご助言をいただいています。

私は、社長からバトンを引き継ぎ、2024年7月に取締役会議長に就任しました。議長として、取締役会の実効性向上に向け、より一層の取締役会の議論の活発化に努めてまいります。

IR・SRも担当しており、機関投資家の方々との対話を日常的に行っている中で、当社に対する期待や批判も含め、多くのご意見を直接お聞きしており、それらの外部の視点を取り入れることで、取締役会における議論の多様化・深化につなげてまいります。

また、取締役会で活発な議論を行うためには、出席者全員が議論や判断に必要な情報を有し、深く理解していることが大前提となります。このため、取締役会の運用において、部門責任者から直接説明する機会を増やすなど、取締役への情報提供の充実を図っています。

これらの取り組みにより、取締役会の実効性を高め、中長期的な企業価値向上につなげていきたいと考えています。

取締役会は、監督機能強化の観点から、独立社外取締役が3分の1以上となるよう構成しています。また、当社の経営戦略および中長期的な企業価値向上に資する監督機能を備えるためのスキルセットを策定の上、各役員のスキルおよびジェンダーなど多様性のバランスを考慮し構成しています。中長期的な企業価値向上のため、経営方針および経営計画の策定、重要な業務執行の意思決定を行うとともに、取締役の業務執行の監督・評価、内部統制やリスクマネジメント体制などの整備を行うことで経営の健全性を確保することに資するものとしています。

2024年4月期は12回開催しており、社外取締役は、会社の重要な意思決定に際し、各スキルに基づく助言に加え、多角的な立場から適切な助言をもって経営に参画するとともに、高い独立性により監督機能を有効に発揮しています。

2024年4月期の主な議論

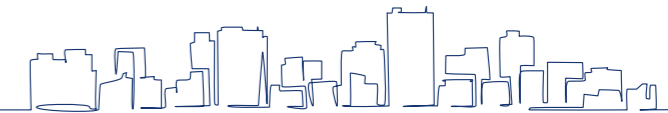
- 成長戦略・企業価値向上
- ・中長期的な成長戦略
 - ・資本コストを意識した経営
 - ・DX成長戦略
 - ・マテリアリティに関する取り組み
 - ・人的資本経営における戦略
- コーポレート・ガバナンス
- ・社外役員の独立性判断基準
 - ・取締役会実効性評価
 - ・スキルマトリックス
 - ・サクセッションプラン
 - ・KKR札幌案件にかかる再発防止策
 - ・コンプライアンス
 - ・リスクマネジメント
 - ・内部監査の状況
- その他
- ・投資家との対話状況 など

※ 決算関連議題を除く

■ 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。2024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」以上の評価点となりました。しかしながら、経営レベルでの議論のさらなる活発化のためには、論点整理ならびに説明方法および説明資料について、より工夫が必要との課題が示されました。そのため、部門責任者が取締役会で直接説明する機会を増やすなど運用を変更しています。



■ 監査役会

監査役会は、取締役の職務執行の監査を行うとともに、会計監査ごとに会計監査人との意見交換を行い、法令、定款および会計面に関する監査役監査の精度向上に努めています。また、会計監査人の子会社に対する監査に同行し、監査機能の強化を図っています。

社外監査役は、常勤監査役とともに、監査方針および監査計画を策定し、経営にかかる重要文書の閲覧、計算書類・参考書類の監査、株主総会の提出議案の監査、取締役の業務執行状況の確認を実施し、監査役会での討議を通じて、取締役および取締役会に助言、提言、勧告を行っています。内部監査室との連携のため、内部監査定例会に四半期に一度参加し、報告を受けています。

2024年4月期は12回開催しており、コンプライアンスを意識した事業運営が行われるよう取締役会および業務執行の監査を実施するために協議し、具体的な施策の監視・監督、助言を行っています。

2024年4月期の主な議題

- ・監査方針・計画の策定
- ・監査報告書の作成
- ・会計監査の相当性
- ・会計監査人の評価・報酬の同意
- ・KKR札幌案件にかかる再発防止策
- ・内部統制システムの整備・運用状況の確認 など

■ 指名・報酬等諮問委員会

取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、任意の諮問機関として指名・報酬等諮問委員会を設置しており、その構成は独立役員が半数以上となるよう取締役会にて決議しています。

適切な経営体制の構築および経営の透明性の確保に資することを目的として、主に取締役の選任・解任、後継者計画、役員報酬について審議を行い、取締役会に意見を述べるものとしており、2024年4月期は委員長を大谷喜一（代表取締役社長）、委員を遠藤典子氏（社外取締役）、山添茂氏（社外取締役）とする構成で2回開催しました。2024

年7月より、委員長を綿引万里子氏（社外取締役）、委員を遠藤典子氏（社外取締役）、大谷喜一（代表取締役社長）とする構成としており、より充実した議論を行うことが必要であるとの意見を踏まえ、頻度を高めて開催しています。

2024年4月期の主な議題

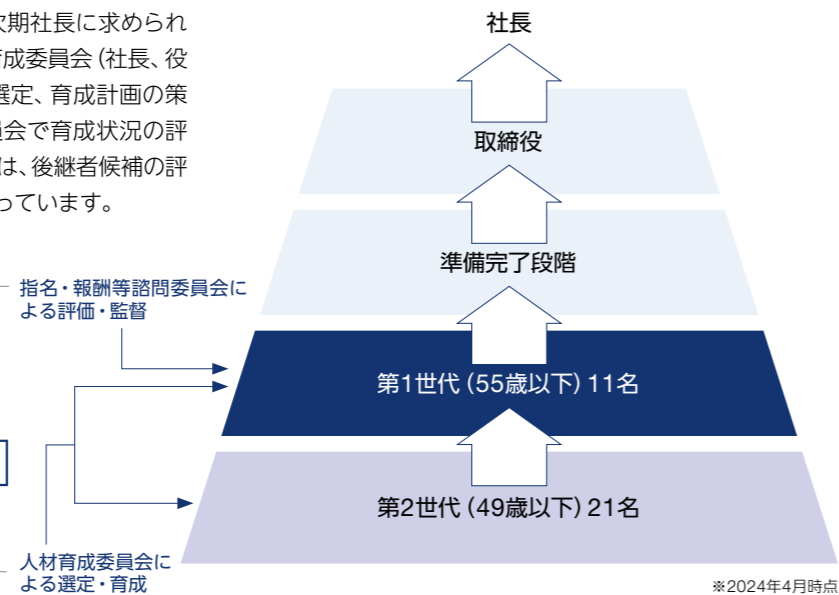
- 指名
- ・取締役候補者 ・スキルマトリックス
 - ・サクセッションプラン
- 報酬
- ・役員報酬

■ 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（社長、役付取締役、人事担当役員）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。現在は、後継者候補の評価、絞り込み・入れ替えのステップを行っています。

サクセッションプランのステップ

- 1.ロードマップの立案
- 2.あるべき社長像と評価基準の策定
- 3.後継者候補の選出
- 4.育成計画の策定・実施
- 5.後継者候補の評価、絞り込み・入れ替え
- 6.最終候補者に対する評価と候補者の指名
- 7.指名後のサポート



※2024年4月時点

候補者の育成

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、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。

■ 役員選任とスキルセット

取締役選任プロセス

取締役候補者の選任にあたっては、指名・報酬等諮問委員会において、当社取締役会に新たな知見をもたらす、より一層の業績向上、ならびにコンプライアンス推進体制およびガバナンス体制の強化に向けた各種施策の推進

候補者の評価

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・報酬等諮問委員会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います。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。

社外取締役および社外監査役の独立性確保

社外取締役および社外監査役の独立性について客観的に判断するため、独自に「社外取締役及び社外監査役の独立性に関する判断基準」および「株主の議決権行使の判断

に必要なスキルを議論しています。そのうえで、全候補者と個別面談を実施し、スキルマトリックスなど、取締役会におけるさまざまなバランスを加味しながら慎重に審議しています。

に影響を及ぼす恐れがないものと判断する軽微基準」を定めています。なお、全社外役員が基準を満たしており、高い独立性を有しています。

社外取締役及び社外監査役の独立性に関する判断基準 [📄](#)

スキルセット

当社は、取締役会で必要とするスキルセットについて、ファーマシー事業とリテール事業を両軸とした事業成長を経営戦略としていること、また、中長期的な企業価値向上に資する監督機能を備えるためのスキルについて、指名・報酬等諮問委員会での審議を経て取締役会で検討しています。なお、2024年7月の定時株主総会における役

員候補者の選任に際して、スキルセットの一部見直しを行い、「財務・金融」のスキルの内容に「M&Aを含む投資意思決定などの財務戦略経験」を追加するとともに、「法務・リスクマネジメント」については「法務・コンプライアンス」へと変更し、以下のとおり特定しています。

スキルの内容および選定理由

必要なスキル	スキルの内容	選定の理由
経営経験	上場企業または中核事業会社の経営経験	中長期的な企業価値向上のための適切な経営戦略の構築および経営陣による執行への実効的な監督に必要なため
財務・金融	公認会計士資格保有、税理士資格保有、金融機関・経理部門の業務経験、M&Aを含む投資意思決定などの財務戦略経験	健全な経営の実現および経営戦略と連動した財務戦略の推進に必要なため
法務・コンプライアンス	弁護士資格保有、監査役経験、法務・リスク管理・内部監査・コンプライアンス部門での業務経験、専門知見保有	企業活動におけるさまざまなリスクとコンプライアンスの的確な認識と管理が適切なマネジメントの実行に必要なため
サステナビリティ経営	人的資本・環境保護などのサステナビリティ経営に関する業務・マネジメント経験、専門知見保有	持続可能な事業の発展と中長期的な企業価値向上の実現のための適切な経営戦略の推進に必要なため
ファーマシー事業	市場開発（店舗営業・開発・新規取り組みなど）、医療政策（法規などの改正を見据えた戦略策定、運営）などファーマシー事業に関する知識・経験	医療業界における保険制度および法的規制などの事業領域全般を俯瞰し、業務執行の実効的な監督に必要なため
リテール事業	市場・商品開発、ブランド育成など、リテール事業に関する知識・経験	小売業界における市場動向などの事業領域全般を俯瞰し、業務執行の実効的な監督に必要なため



コーポレート・ガバナンス

スキルマトリックス

	氏名	社外	独立性 (社外のみ)	経営 経験	財務・ 金融	法務・ コンプライアンス	サステナビリティ 経営	ファーマシー 事業	リテール 事業	スキルの根拠となる経験など
取締役	代表取締役社長 おおたに きいち 大谷 喜一		—	●	●		●	●	●	経営経験：当社代表取締役社長／財務・金融：代表取締役として財務戦略を推進 サステナビリティ経営：サステナビリティ委員会委員長としてサステナビリティ経営を推進 ファーマシー事業：薬剤師資格保有、薬局事業を創業し事業を拡大／リテール事業：ドラッグストア事業を創業し事業を拡大
	代表取締役専務 しゅどう しょういち 首藤 正一		—	●	●			●		経営経験：当社代表取締役、株式会社アインファーマシーズ代表取締役社長／財務・金融：当社開発統括管掌 ファーマシー事業：当社医薬運営統括管掌
	代表取締役専務 みずしま としひで 水島 利英		—	●	●		●	●	●	経営経験：当社代表取締役／財務・金融：当社業務サポート管掌として財務戦略を推進 サステナビリティ経営：サステナビリティ委員会副委員長としてサステナビリティ経営を推進 ファーマシー事業：当社運営統括管掌の経験、株式会社ホールセールスターズ代表取締役社長／リテール事業：当社リテール運営統括本部長
	代表取締役専務 おおいし みや 大石 美也		—	●			●	●	●	経営経験：当社代表取締役、株式会社アインファーマシーズ代表取締役社長の経験／サステナビリティ経営：マテリアリティ「地域医療への貢献」、 「安全・安心と信頼」、「健全な経営基盤」、「地域社会・取引先との連携」の担当責任者として取り組みを推進した経験 ファーマシー事業：薬剤師資格保有、当社医薬運営統括本部長の経験／リテール事業：株式会社アインファーマシーズ代表取締役社長の経験
	きめい りえこ 木明 理絵子		—	●			●		●	経営経験：当社取締役、株式会社アユーララボラトリーズ代表取締役社長の経験 サステナビリティ経営：当社人事本部長としてダイバーシティおよび女性活躍推進を主導 リテール事業：当社物販事業部長および株式会社アユーララボラトリーズ代表取締役社長の経験
	たかくら のぶゆき 高倉 信行		—			●	●			法務・コンプライアンス：当社リスクマネジメント管掌、帯人グループCSR最高責任者およびCSR管掌として同グループのコンプライアンス やリスクマネジメントに関してCSRの視点から対応を主導した経験 サステナビリティ経営：当社サステナビリティ経営の体系化において中核的な役割を担った経験、帯人グループCSR最高責任者およびCSR管 掌として同グループのCSR推進を主導した経験
	えんどう のりこ 遠藤 典子	●	●		●	●	●			財務・金融：経済誌編集者としての経歴から国際金融・財政政策・マクロ経済などの知見 法務・コンプライアンス：大学においてリスク・セキュリティガバナンスを研究 サステナビリティ経営：公共政策研究（エネルギー分野）を通じたエネルギー・環境問題への知見
	くりやま ひでき 栗山 英樹	●	●				●			サステナビリティ経営：プロ野球チーム監督および野球日本代表監督として人材育成に尽力した経験から組織におけるガバナンスや人的資本 などの知見
	わたひき まりこ 綿引 万里子	●	●			●				法務・コンプライアンス：弁護士資格保有、裁判官経験
	はっとり のぶみち 服部 暢達	●	●		●					財務・金融：ゴールドマン・サックス証券会社（現 ゴールドマン・サックス証券株式会社）マネージング・ディレクターの経験、一橋大学大学院国 際企業戦略研究科客員教授の経験、早稲田大学大学院経営管理研究科客員教授、慶應義塾大学大学院経営管理研究科客員教授
きむら しげき 木村 成樹	●	●	●	●	●			●	経営経験：株式会社セブン&アイ・ホールディングス取締役の経験、株式会社セブン-イレブン・ジャパン取締役 財務・金融：株式会社セブン-イレブン・ジャパン会計管理本部長の経験、同社管理本部長 法務・コンプライアンス：株式会社セブン-イレブン・ジャパン管理本部長 リテール事業：株式会社セブン&アイ・ホールディングス取締役の経験、株式会社セブン-イレブン・ジャパン取締役	
監査役	かわむら こういち 川村 幸一		—		●	●				財務・金融：株式会社アインメディカルシステムズ（現当社）経理部長および同社監査役の経験、当社常勤監査役 法務・コンプライアンス：当社総務部長の経験、当社常勤監査役
	きの あやこ 佐野 綾子	●	●		●	●				財務・金融：ゴールドマン・サックス証券会社（現 ゴールドマン・サックス証券株式会社）勤務経験、税理士業務 法務・コンプライアンス：弁護士資格保有、他社社外取締役としてリスク案件レビューチームの経験、他社社外監査役
	みずたに みなこ 水谷 美奈子	●	●		●					財務・金融：税理士資格保有

※当社が期待するスキルを示しているものであり、保有されるすべてのスキルを示すものではありません。



コーポレート・ガバナンス

役員一覧 (2024年10月1日時点)

※ 所有する当社株式数は2024年4月末時点

取締役

おおたに きいち
大谷 喜一

(1951年7月19日生)

代表取締役社長

指名報酬

在任年数：44年
所有する当社株式数：3,239千株

重要な兼職

—



きめい りえこ
木明 理絵子

(1962年2月26日生)

取締役
人事本部長

在任年数：10年
所有する当社株式数：6千株

重要な兼職

株式会社アインファーマシーズ
取締役



わたひき まりこ
綿引 万里子

(1955年5月2日生)

取締役
指名・報酬等諮問委員会委員長

新任 社外 独立 指名報酬

在任年数：一年
所有する当社株式数：一千株

重要な兼職

岡村総合法律事務所弁護士
株式会社LIXIL社外取締役
公益社団法人家庭問題情報
センター (FPIC) 理事長



監査役

かわむら こういち
川村 幸一

(1952年2月17日生)

常勤監査役

在任年数：12年
所有する当社株式数：5千株

重要な兼職

—



しゅどう しょういち
首藤 正一

(1959年11月16日生)

代表取締役専務
開発統括および
医薬運営統括管掌
取締役会議長

在任年数：24年
所有する当社株式数：10千株

重要な兼職

株式会社アインファーマシーズ
代表取締役社長



たかくら のぶゆき
高倉 信行

(1957年1月14日生)

取締役
リスクマネジメント管掌

在任年数：1年
所有する当社株式数：1千株

重要な兼職

株式会社アインファーマシーズ
専務取締役



はっとり のぶみち
服部 暢達

(1957年12月25日生)

取締役

新任 社外 独立

在任年数：一年
所有する当社株式数：一千株

重要な兼職

株式会社ファーストリテイリング
社外取締役
早稲田大学大学院経営管理研究科
客員教授
株式会社博報堂DYホールディングス
社外取締役
慶應義塾大学大学院経営管理
研究科客員教授



さの あやこ
佐野 綾子

(1977年12月9日生)

監査役

新任 社外 独立

在任年数：一年
所有する当社株式数：一千株

重要な兼職

あや総合法律事務所代表
株式会社すかいらーく
ホールディングス社外取締役
株式会社ソディック社外取締役
株式会社クラス社外監査役



みずしま としひで
水島 利英

(1960年3月10日生)

代表取締役専務
業務サポートおよび
デジタル推進管掌 兼
リテール運営統括本部長

在任年数：24年
所有する当社株式数：28千株

重要な兼職

株式会社ホールセールスターズ
代表取締役社長



えんどう のりこ
遠藤 典子

(1968年5月6日生)

取締役

社外 独立 指名報酬

在任年数：6年
所有する当社株式数：0千株

重要な兼職

阪急阪神ホールディングス株式会社
社外取締役
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
日本電信電話株式会社社外取締役
早稲田大学研究院教授



きむら しげき
木村 成樹

(1962年3月16日生)

取締役

新任 社外 独立

在任年数：一年
所有する当社株式数：一千株

重要な兼職

株式会社セブン-イレブン・
ジャパン取締役副社長、管理本部長



みずたに みなこ
水谷 美奈子

(1969年9月24日生)

監査役

新任 社外 独立

在任年数：一年
所有する当社株式数：一千株

重要な兼職

Moore至誠税理士法人代表社員
株式会社山梨中央銀行社外監査役



おおいし みや
大石 美也

(1960年8月7日生)

代表取締役専務

在任年数：12年
所有する当社株式数：7千株

重要な兼職

株式会社ダイテック取締役
株式会社アインファーマシーズ
取締役



くりやま ひでき
栗山 英樹

(1961年4月26日生)

取締役

社外 独立

在任年数：2年
所有する当社株式数：一千株

重要な兼職

白鷗大学教授
北海道大学特任教授
北海道日本ハムファイターズ
チーフ・ベースボール・オフィサー



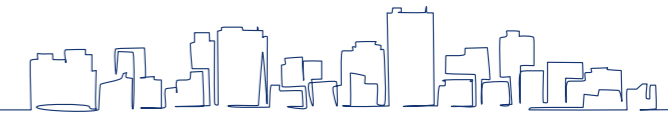
イントロダクション

トップメッセージ

アイングループの価値創造

価値創造戦略

基本情報/データ



■ 役員報酬

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、美しさす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付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。

役員報酬の構成

取締役 (社外取締役を除く)	月額報酬 70%	賞与 20%	非金銭報酬 10%
社外取締役	月額報酬 100%		

決定方針

月額報酬	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、従業員の数とのバランス、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。
賞与	賞与は各期の連結営業利益およびROE並びに各期の環境課題・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上、決定します。
非金銭報酬	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株以内としています。

賞与の業績指標

	評価比重	
財務指標	連結営業利益予算比	30%
	連結営業利益前期比	20%
	連結ROE	30%
サステナビリティ指標	売上高1億円当たりCO ₂ 排出量(Scope1,2) 独立取締役比率 女性管理職比率 など	20%

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(2024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)	216	164	39	12	9
監査役(社外監査役を除く)	7	7	0	—	1
社外取締役	22	22	—	—	3
社外監査役	13	13	—	—	2

■ 政策保有株式

対象株式

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。

基本方針

政策保有株式の総額は、連結貸借対照表計上額の純資産の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。

保有意義の検証

取締役会で、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。

なお、2023年4月末時点では、上場株式11銘柄を保有していました。2024年4月期は1銘柄を売却、M&Aによる取得会社が保有していた4銘柄が追加となり、2024年4月末時点で上場株式14銘柄を保有しています。

議決権行使基準

政策保有株式にかかる議決権行使基準を「投資先企業の経営方針を十分に尊重したうえで、当該企業の企業価値向上および当社の中長期的な企業価値向上に資するものかどうかを総合的に勘案し、議案ごとに検討し、賛否を判断する。なお、一定期間連続して業績が赤字になること、組織の改編などにより株主価値が大きく毀損される事態または不祥事など、コーポレート・ガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合には、内容を特に精査して検討し、賛否を判断する。」として策定しており、その基準に沿って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(2024年4月末時点)

区分	銘柄数	連結貸借対照表 計上額(百万円)	純資産合計に 対する比率
上場株式	14	956	0.7%
非上場株式	30	2,013	1.5%
投資事業組合	7	374	0.3%
合計	51	3,345	2.5%



コンプライアンス

■ アイングループ行動指針

コンプライアンスの実践を具体的な行動に落とし込み、健全な企業風土を堅持するため、グループすべての役員・社員が共有する「アイングループ行動指針」を定めています。良識と倫理観をもった企業活動を心がけること、お客さま、患者さまの立場を常に思いやり、その期待に応えることを最優先にすること、業務に関する法令・規則を正

しく理解し、これを遵守することをはじめ、14項目を明文化しています。

[アイングループ行動指針](#)

■ 贈収賄・腐敗防止方針

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・腐敗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・腐敗防止方針」を制定しています。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ます。

[アイングループ贈収賄・腐敗防止方針](#)

■ 税務方針

当社グループは、税務において、法令を遵守し、的確な納税を通じて地域・社会に貢献することが、果たすべき重要な責務であると認識し、「アイングループ税務方針」を制定しています。これからも、税の透明性を確保し、

税務リスクの最小化に努めます。

[アイングループ税務方針](#)

■ 推進体制

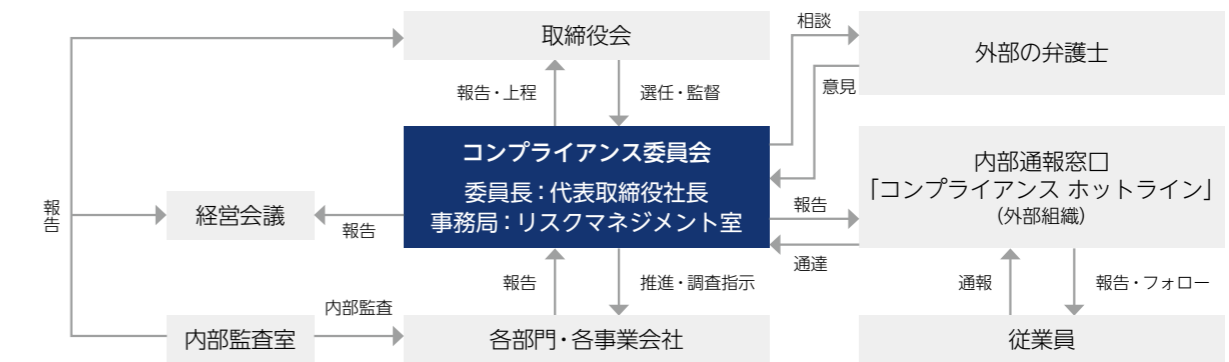
当社グループは、調剤薬局事業およびコスメ&ドラッグストア事業を主として展開しており、いずれも人々の健康を担う性質上、コンプライアンスを最重要視した健全かつ透明な事業活動を継続することが、不可欠と認識しています。

当社グループのコンプライアンス体制の確立、浸透、定着の達成を目的としてコンプライアンス委員会を設置しており、その構成は取締役会にて決議しています。コンプライアンス委員会は、6か月に1回をめぐり定期的に開催するほか、必要に応じ随時開催することとしており、当社グループのコンプライアンスの推進に関する方針および施策、重大なコンプライアンス違反に関する再発防止策、個別の通報に対する処理方針などについて審議、検討し、取締役会に報告または意見具申することとしています。

また、内部通報者保護の観点から、外部組織への委託により通報窓口として内部通報窓口「コンプライアンスホットライン」を設置しており、通報への対応を含め、必要に応じて外部の弁護士の法的な評価や意見などを得て、審議、検討することとしています。

現在のコンプライアンス委員会は、委員長を代表取締役社長とし、副委員長を代表取締役専務（業務サポート管掌）、委員を代表取締役専務、リスクマネジメント管掌取締役および常勤監査役として構成し、事務局はリスクマネジメント室としています。なお、個別の通報について審議、検討する委員会には、通報内容に応じ、関係する役員および関係する当社グループ会社の社長その他これに準じる責任者として委員長または副委員長が指定する役員を臨時委員として参加させることとしています。

体制図



■ 内部通報窓口「コンプライアンスホットライン」

問題の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営の強化に資するため、当社グループ各社およびその社員ならびに役員による法令など違反行為（法令・社内規程・企業倫理などへの違反、贈収賄・腐敗行為、ハラスメントなど）またはその恐れのある行為について、当社グループの全社員（契約社員、パート社員含む）および1年以内の退職者ならびに全役員が通報または相談できる内部通報窓口を設置

しています。なお、この窓口は、利用者のプライバシーの保護と利用のしやすさの観点から外部組織に委託しています。内部通報制度の周知においては、受付方法などとあわせて、受付ポリシーとして利用者のプライバシーの厳守および不利益扱いの禁止について明記し、年複数回、社内イントラネットで情報を配信しており、内部通報窓口を利用しやすい環境づくりにも取り組んでいます。

	2022年4月期	2023年4月期	2024年4月期
通報件数	36件	38件	41件

■ 教育研修

グループ全体のコンプライアンス意識向上のため、グループ全役員・全社員に対して、コンプライアンスを含むサステナビリティ研修の実施に加え、全社員に対して、ハラスメント防止講座を実施しています。また、役員および全事業部の営業にかかわる社員に対して、外部弁護士によるコンプライアンス研修を実施し、営業活動において遵守す

べき事項や留意点の周知徹底を図っています。社内イントラネットに教材や事例集を常時掲載するとともに、アイングループ行動指針や内部通報窓口などの相談窓口を記載したポケットマニュアル、営業活動における留意点を記載したポケットマニュアルを配布し、常時携帯、都度確認を促すことで、コンプライアンス意識の醸成を図っています。

研修	対象者	内容
役員対象 コンプライアンス研修	グループ会社含む全役員	外部弁護士による、コンプライアンスの重要性の再確認と、競争の観点からのコンプライアンスの考え方の習得およびグループ全体のコンプライアンス意識向上のため、社員向け研修として取り上げるべきテーマの検討。
コンプライアンス研修	当社各本部長、基幹グループ会社社長および全事業部の営業にかかわる社員	外部弁護士による、コンプライアンスの重要性の再確認と、事例を通じた営業活動で理解しておくべき法的知識および競争場面におけるコンプライアンスの心得の習得。
サステナビリティ研修	グループ会社含む全役員・全社員	サステナビリティ経営実現のため、企業理念、人権尊重、コンプライアンス、健康経営、環境など各分野における基礎的および最新の知識の習得。
ハラスメント防止講座	全社員	職場環境の向上と社員の安心・安全確保のため、ハラスメントに対する正しい知識の習得。



再発防止策の提言を踏まえての取り組み

2023年8月31日に当社および当社グループ会社元役員2名が在任中に逮捕・起訴され、有罪判決を受けるに至った件(以下「本件事案」といいます。)については、お客さま、お取引先さまおよび株主・投資家の皆さまをはじめとする関係者の皆さまに多大なるご心配とご迷惑をおかけしましたこと、改めて深くお詫び申し上げます。

当社は、本件事案に関し、2024年5月9日に受領した外部専門家で構成される調査チームからの調査報告書における原因分析と再発防止策の提言を踏まえ、具体的な再発防止策や今後の取り組みを取りまとめ、5月10日に当社ウェブサイト上に特設ページを設け、同日までに実施した「再発防止策の取り組み状況」のほか、「2025年4月期に予定している取り組み」および「取り組み強化のために」を開示しています。

2025年4月期上半期には開示した取り組みを実施するとともに、さらなるコンプライアンス強化に向けての施策をコンプライアンス委員会および取締役会において検討を行い、アイングループ コンプライアンス推進行動計画を策定しています。

[再発防止の提言に関する特設サイト](#)

■「2025年4月期に予定している取り組み」(5月10日開示事項)の上半期の実施状況

1 「法務・コンプライアンス」を含む各スキルを十分に発揮できるスキルマトリックスとなるよう新任取締役候補を検討

「法務・コンプライアンス」のスキル強化の観点から、元裁判官であり、弁護士である綿引氏を取締役候補、弁護士の佐野氏を監査役候補として選任したことをはじめ、各スキルを十分に発揮できるスキルマトリックスとなるように取締役候補を選任。第55回定時株主総会に新任役員候補を会社提案として上程し、承認されました。

2 公正な競争・競売・入札等の公正を害するおそれのある行為の禁止などについての社内規程などの作成

下半期に次の手順で実施する計画を定めました。

[手順：営業活動に関するコンプライアンスやリスクマネジメント関連の社内規程・方針・マニュアルなどの洗い出し ▶ 不足している社内規程などがないかのチェック ▶ チェック結果に基づいて社内規程などの新設・改定作業や業務フローの整備を実施]

3 事業に関する業務フローの整備(責任の所在の明確化)

職務権限規程などの改定を取締役会で決議し、責任の所在の明確化を行いました。

4 内部監査体制の増強

内部監査の範囲はガバナンス・プロセス、リスクマネジメントおよびコントロールに関するすべての経営諸活動に及ぶことを明確にするとともに、取締役会の関与を強化する改定を行った社内規程に基づき、外部専門家の助言を受けつつ本部・支店など業務を管轄する拠点の監査を強化する方針を含む2025年4月期の内部監査実施計画書を取締役会で決議し、これに沿った取り組みを開始しています。

5 贈収賄・腐敗防止方針について、公務員等の概念の説明や事例をマニュアル・FAQで充実

下半期に次の手順で実施する計画を定めました。

[手順：現行の「贈収賄・腐敗防止方針」を点検し、その中に盛り込む事項と下位文書に盛り込む事項を識別整理 ▶ 同方針の改定およびその下位文書の整備(営業担当者向けポケットマニュアルにFAQを追加など)]

6 コンプライアンスやリスクマネジメントについての規程などを踏まえた、管理部門によるリスク管理の実効化

管理部門によるリスク管理の実効化の取り組みとして、リスクマネジメント委員会において、社会情勢や環境の変化を踏まえた新しいリスクの検討、評価、重大リスクの対策計画、対策計画の評価を行う取り組みを開始しました。

7 経営陣の、社外役員・外部専門家との意見・情報交換の機会の構築

外部専門家を講師に迎え、役員向けコンプライアンス研修を実施し、終了後には代表取締役社長および担当役員が講師と意見交換を行いました。また、毎月の取締役会終了後に社内役員と社外役員が意見・情報交換を行う機会を定例化しました。

8 あらゆる立場の役員に対する周知・研修(外部専門家を講師に招いた役員教育、eラーニング、研修・勉強会、関連資料の回覧、アンケート)

全国業局長会議と予算会議において、調査報告書の要点を担当役員より説明しました。上記7記載の役員研修に加え、営業関係者向けコンプライアンス研修を実施するとともに、グループ役職員の全員が受講するeラーニングの年度内開始を決定しました。

■「取り組み強化のために」(5月10日開示事項)を踏まえた新たな取り組み

取り組み強化のために(5月10日開示事項)

- 再発防止の取り組みの継続的な計画への社外役員参画により、実効性ある再発防止策の推進を確保していく
- 経営トップが現状と課題を正確に認識し、率先して継続的な計画の策定と実践を行う

再発防止策の全体像の点検と今後の取り組みの計画化

コンプライアンス委員会において、2025年4月期上半期の実施状況を改めて点検し、追加の取り組みも含め継続的な計画について検討を重ねました。その内容について、新任社外役員を含む現体制の取締役会において審議し、11月度取締役会において「アイングループ コンプライアンス推進行動計画」を策定、12月より1年単位で継続的に実践することとしました。

アイングループ コンプライアンス推進行動計画

前文

アイングループは、コンプライアンスを、法令および社内規程の遵守はもとより、企業倫理の実践をはじめとする企業に対する「社会的要請への適切な対応」と広く積極的に捉えています。役員・社員一人ひとりがこの広義のコンプライアンスの実践に取り組み続けることにより、社会からの信頼につながり、私たちのグループ・ステートメントである「お客さまの元気と笑顔」を実現し続けていくことが可能となると考えています。

計画策定の目的

アイングループでは、コンプライアンスの実践を具体的な行動に落とし込み、健全な企業風土を堅持するため、グループすべての役員・社員が共有する「アイングループ行動指針」を定めています。良識と倫理観をもった企業活動を心がけること、お客さま、患者さまの立場を常に思いやり、その期待に応えることを最優先にすること、業務に関する法令・規則を正しく理解し、これを遵守することををはじめ、14項目を明文化しています。

本コンプライアンス推進行動計画は、「アイングループ行動指針」をもとに、アイングループの具体的な行動・取り組みを年度ごとに広く開示し進捗を報告することで、その実効性を保ち、常にチェックと改善を繰り返すことによりアイングループの持続的な成長に資することを目的として、策定します。

[アイングループ行動指針](#)

計画期間

2024年12月1日～2025年11月30日

重点施策と取り組み内容

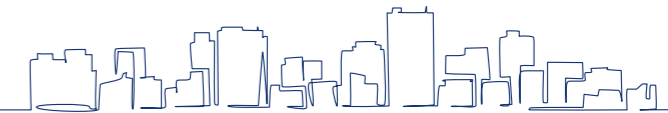
- 健全な企業風土を堅持するための経営陣・管理職による情報発信
 - コンプライアンス推進に焦点を当てたトップメッセージ発信
 - トップ以外の経営陣や管理職による情報発信(社員一人ひとりが自分事にできるよう方法を工夫)
- 社外役員の視点を組み込むPDCAサイクルの確立
 - コンプライアンス委員会が外部専門家の助言を得て案を整え、取締役会で精査するガバナンス・プロセスの確立
- 社内規程・マニュアル・FAQ等の充実
 - 「2025年4月期に予定している取り組み」(5月10日開示事項)の2および5を手順に沿って遂行
- 役職員に対する周知・研修の充実
 - 役員、営業関係者、全役職員など、役職員を適切に階層化し、講義・eラーニング等の手法によって定期的を実施
- リスク管理の実効化
 - リスクマネジメント委員会の取り組みのうちコンプライアンス関連事項を本行動計画の重点施策に位置付けて実施
- 内部通報制度の適切な運用
 - 内部通報制度の社員周知、従事者に対する研修、個別の通報事案への適切な対応、取締役会への定期報告
- 内部監査機能の強化
 - 管理部門に対する内部監査のプロセス整備をはじめ、2025年4月期内部監査実施計画書に沿って遂行

推進体制

アイングループ内部通報規程で通報事案に関する是正措置等の実行等に取り組む者として指定されている「法令等遵守担当者」(アインホールディングスの各本部長および室長並びに関係会社の代表取締役)が、本行動計画の各施策の実行についても、その職務分掌に応じ分担して推進。

コンプライアンス委員会は、行動計画の進捗状況について必要なモニタリングを行い、外部専門家の助言を得て策定する改善案とともに取締役会に報告し、取締役会において次期行動計画を決定し、継続推進。

[アイングループ コンプライアンス推進行動計画](#)



リスクマネジメント

■ 考え方

当社グループは薬局を展開するファーマシー事業とコスメを中心とした商品を販売するコスメ&ドラッグストアおよびインテリア・雑貨を販売するインテリアショップを展開するリテール事業を主たる事業としており、両事業ともに人々の健康に関与していることから、社会的に重大な責務を負っていると認識しています。そして、医薬分業の進捗に伴う積極的な出店による企業収益および株主価値の増大を図ることに加えて、人々の生命に携

わる企業として、その業務の安全性および専門性の継続的向上に努めることが、私たちの使命であると考えています。

そのため、「市場環境に応じた積極的な事業拡大を重要視する一方で、調剤過誤などの事業リスクの徹底的な排除に取り組み、患者さまに安心して足を運んでいただける薬局をつくることにより、その社会的使命を果たす。」ことを経営の基本方針としても掲げています。

■ 推進体制

当社グループ全体のリスクマネジメントについては、「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」を策定しています。

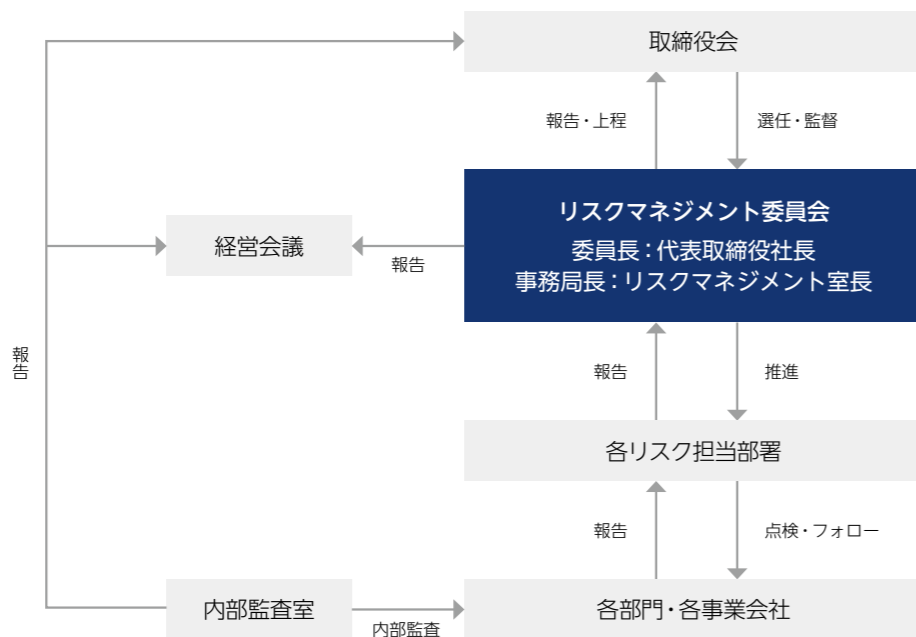
また、当社グループ全体を俯瞰した一元的なリスク管理の実現と事業環境の変化により生じる新たなリスク事象の見落としを防止し、網羅的なリスク管理の実現を目的としてリスクマネジメント委員会を設置し、適宜弁護士をはじめとする企業を取り巻くリスクに関する外部専門家より助言を得ながら、全社的なリスクマネジメントの策定および実施を管理するとともに、主にリスク項目・評価の見直しや各リスク担当部署における進捗管理を行います。現在のリスクマネジメント委員会は、委員長を代表取締役社長とし、副委員長をリスクマネジメント管掌取締役、委員を基幹グループ会社社長および各リスク担当部署の責任者として構成し、事務局はリスクマネジメント室長、業務サポート本部長、総務部長、経営企画室体制図

長、サステナビリティ推進室長としています。

リスクカテゴリーごとにリスク担当部署を定め、各担当リスクに関連するリスクマネジメント全般を管掌し、所管するリスクなどに対して、重大リスクに関連するリスクマネジメントに関し、危機発生の予防、未然防止のための方針、実行計画などを策定するとともに、対応マニュアルを策定するなどにより緊急事態発生時の対処策を平時から定めるものとしており、その方針および計画の浸透を図り、定期的に各部門および各事業会社における実行状況を点検、フォローするものとしています。

また、内部監査室による実地監査においても、遵守状況および有効性について検査を行っています。

当社グループの事業継続のため、危機発生時のグループの「事業継続計画 (BCP)」を策定しており、当社グループの全役員に周知徹底しています。

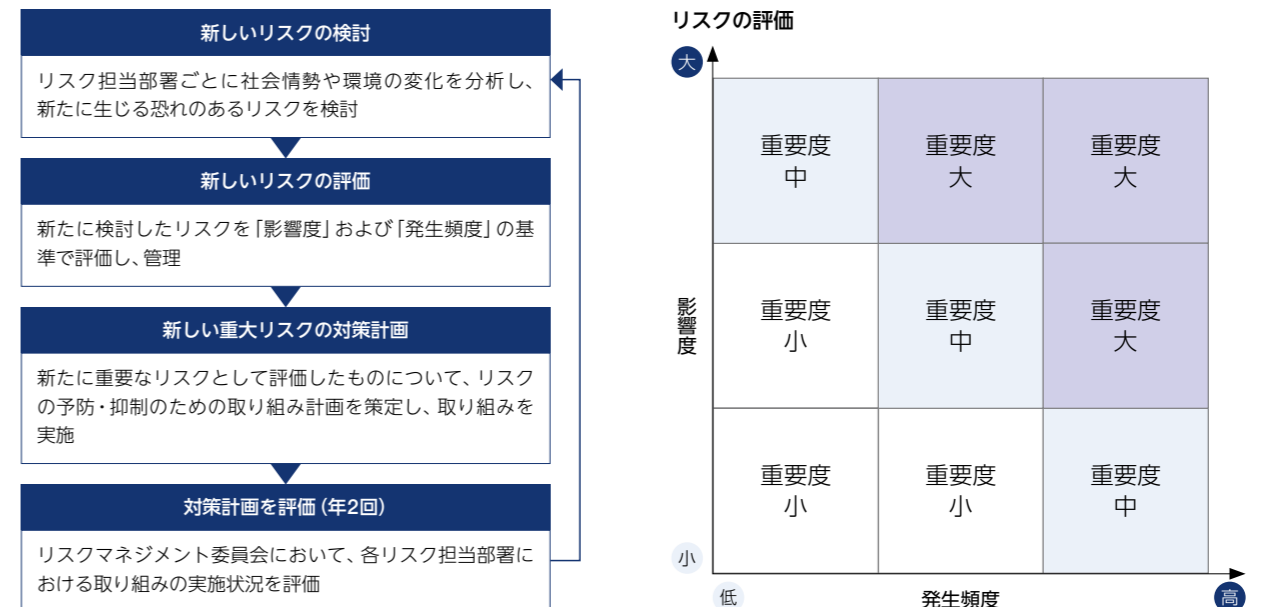


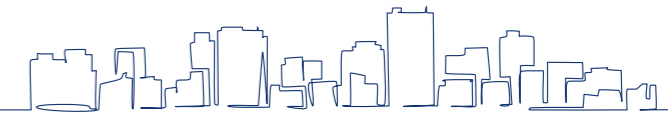
■ 主要なリスクと対応

主要なリスク	リスクの内容	対応
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業業 ・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の人材の不足	・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 ・コンプライアンス違反 ・個人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部の設置 ・コンプライアンス意識向上のための教育・研修の実施 ・内部通報窓口の設置 ・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	・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・激化による人的・物的被害	・気候変動課題への対応強化

■ 強化に向けた取り組み

平常時からリスクマネジメントの取り組みを推進するとともに、事業環境の変化により生じる新たなリスク事象の見落としを防止するため、年1回リスクの想定および見直しを実施しています。





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。

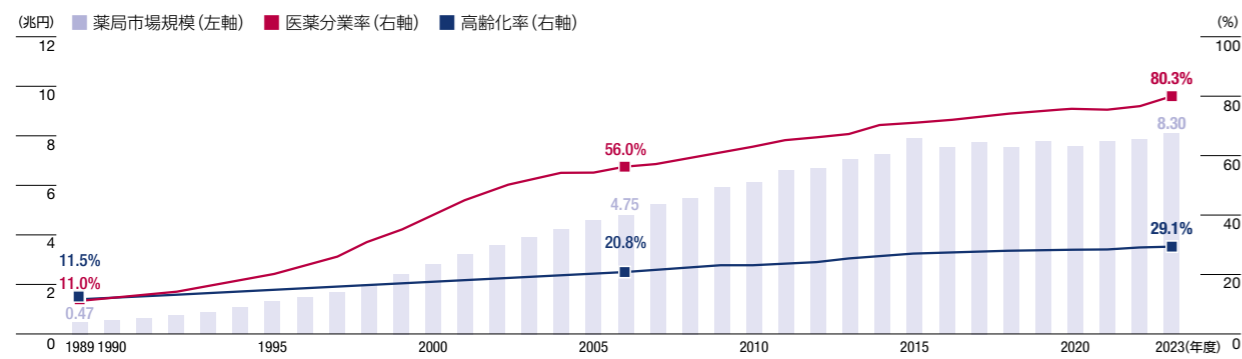
■ 市場規模

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8.3兆円（2023年度）、トップ企業5社の

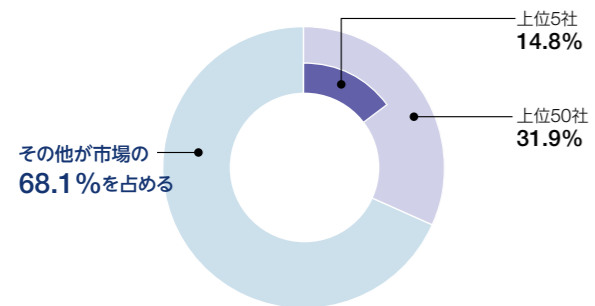
シェアが約14.8%と、非寡占市場です。市場は成熟していますが、オンライン服薬指導などをはじめとした規制緩和や薬局の新しい認定制度の開始により、今後も企業格差が広がることが予想されます。アイングループは変化に対応しながら、シェアを拡大していきます。

市場規模



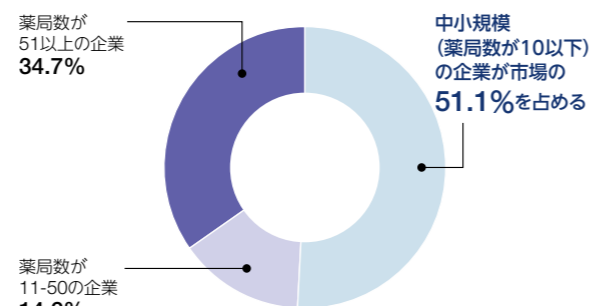
出典：日本薬剤師会、調剤医療費の動向（厚生労働省）、高齢社会白書（内閣府）

調剤薬局企業 売上構成比 (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、マツキヨココカラ&カンパニー
出典：ドラッグマガジン（2024年8月号）、調剤医療費の動向（厚生労働省）

調剤薬局企業 薬局数構成比



出典：当社試算

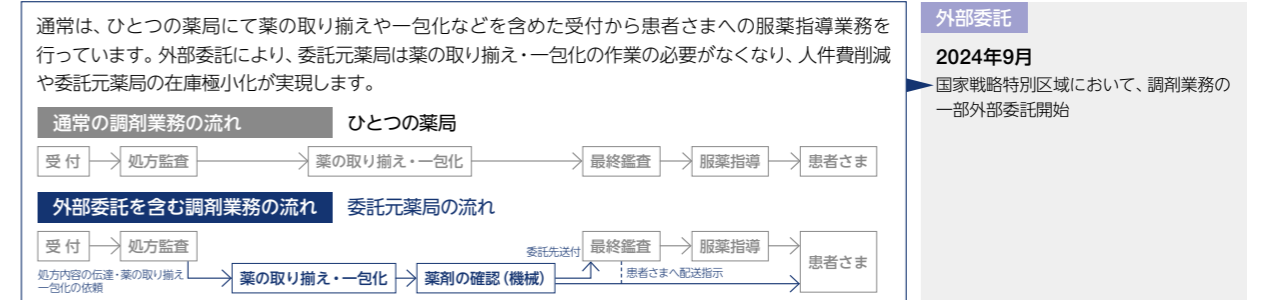
■ 日本と米国の薬局市場の違い

	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	80.3% (2023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。



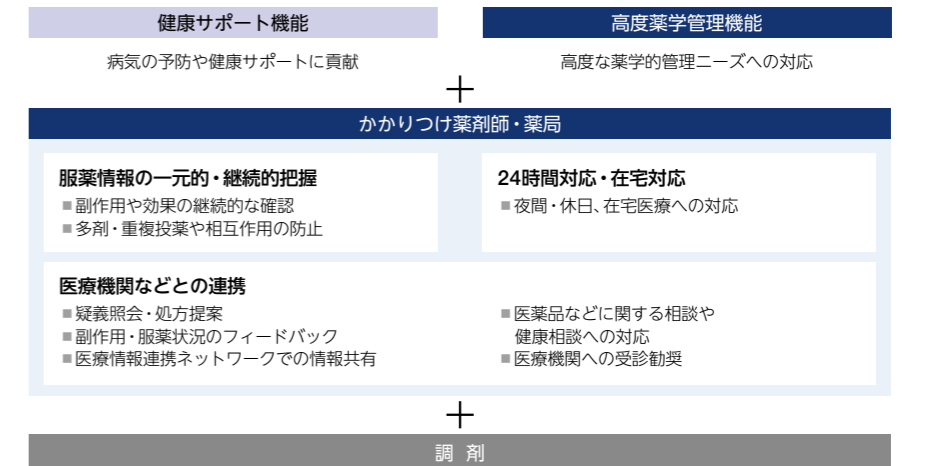
■ 薬局に求められる役割

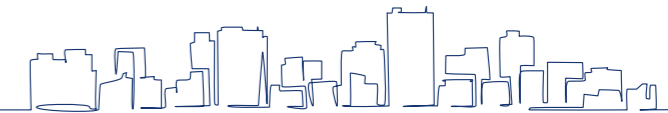
薬局に求められる役割は、「対物から対人へ」、地域医療においてより重要な役割を果たす方向へ、拡大しています。厚生労働省が推進する「患者のための薬局ビジョン」

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





11年財務・非財務サマリー

(百万円)	2014/4	2015/4	2016/4	2017/4	2018/4	2019/4	2020/4	2021/4	2022/4	2023/4	2024/4
年度：											
売上高	170,225	187,904	234,843	248,110	268,385	275,596	292,615	297,305	316,247	358,742	399,824
販売費および一般管理費	15,635	17,509	23,915	27,529	28,370	29,295	30,793	35,222	34,832	37,694	39,090
営業利益	10,113	11,452	14,619	14,563	19,622	16,067	16,068	10,932	15,139	16,004	20,432
経常利益	10,587	11,697	15,158	15,080	20,129	16,637	16,822	12,649	16,041	17,064	21,377
親会社株主に帰属する当期純利益	5,259	6,197	7,917	7,949	10,567	9,029	9,179	6,697	7,092	9,234	11,401
設備投資	6,328	6,413	11,209	4,786	5,311	9,919	10,536	8,122	12,756	14,756	15,268
減価償却費	2,258	2,553	3,259	3,687	3,596	3,903	4,087	4,243	4,792	5,529	6,464
年度末：											
自己資本 ^{※1}	42,122	47,928	53,258	60,105	96,697	103,855	110,915	115,758	118,923	126,450	135,307
純資産	42,240	48,046	53,324	60,178	96,733	103,922	111,003	115,837	119,010	126,546	135,411
総資産	101,382	114,149	139,888	156,323	183,380	189,021	193,451	203,662	212,461	231,750	249,409
発行済株式数(株)	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	34,994,321
薬局数(ファーマシー事業(群))	616	754	881	1,066	1,029	1,132	1,088	1,065	1,099	1,209	1,231
アインズ&トルペ店舗数(リテール事業(群))	59	56	52	52	48	54	63	69	78	78	81
1株当たり情報(¥)：											
当期純利益 ^{※2}	165.04	195.45	249.69	250.71	310.08	254.87	259.11	189.04	201.47	262.87	324.64
純資産 ^{※2}	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	3,866.55
年間配当金 ^{※2}	30.0	30.0	40.0	50.0	50.0	55.0	55.0	55.0	55.0	60.0	80.0
株式情報(4月30日の終値)(¥)：											
株価	4,495	4,245	5,340	7,720	7,300	8,840	6,030	6,070	5,840	5,640	5,970
経営指標(%)：											
売上高営業利益率	5.9	6.1	6.2	5.9	7.3	5.8	5.5	3.7	4.8	4.5	5.1
売上高当期純利益率 ^{※3}	3.1	3.3	3.4	3.2	3.9	3.3	3.1	2.3	2.2	2.6	2.9
ROA ^{※4}	5.3	5.8	6.2	5.4	6.2	4.8	4.8	3.4	3.4	4.2	4.7
ROE ^{※5}	13.1	13.8	15.6	14.0	13.5	9.0	8.5	5.9	6.0	7.5	8.7
自己資本比率	41.5	42.0	38.1	38.4	52.7	54.9	57.3	56.8	56.0	54.6	54.3
PBR	1.70	2.82	3.19	4.09	2.67	3.01	1.92	1.86	1.74	1.58	1.56
配当性向	18.2	15.3	16.0	19.9	16.1	21.6	21.2	29.1	27.3	22.8	24.6

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

ESGデータブック [📄](#)

	2022/4	2023/4	2024/4
環境			
環境保護行動指針 有			環境保護行動指針 📄
環境に関する違反件数 (件)	0	0	0
環境関連データ			
CO ₂ 排出量			
Scope1+Scope2 (千t-CO ₂)	21.1	19.2	20.3
うちScope1 (千t-CO ₂)	1.0	1.1	1.3
うちScope2 (千t-CO ₂)	20.0	18.0	18.9
Scope3 (千t-CO ₂)	556.7	656.9	807.7
総エネルギー使用量 (TJ)	399.1	426.9	451.0
うち電気使用量 (TJ)	373.9	402.1	424.3
うち温水・冷水使用量 (TJ)	6.0	3.7	2.1
うち燃料使用量 (TJ)	18.9	20.9	22.6
CO ₂ 排出量原単位 (Scope1+Scope2) (t/億円 ※売上高)	6.7	5.4	5.1
その他			
医療用医薬品の廃棄率 (%)	0.05	0.06	0.06
社会			
人権方針 有			人権方針 📄
雇用・人材活躍			
全社員数 (人)	13,009	14,147	15,114
うち男性 (人)	2,467	2,671	2,756
うち女性 (人)	10,542	11,476	12,358
うち薬剤師 (人)	5,768	6,331	6,478
うち外国籍 (人)	36	39	39
新卒採用者数 (人)	999	931	1,276
うち薬剤師 (人)	660	543	532
正社員平均年齢 (歳)	33.6	36.2	33.9
正社員離職率 (%)	6.9	8.2	7.8
うち薬剤師 (%)	5.7	7.0	7.5
定年後継続雇用割合 (%)	82.4	57.6	74.0
人材活用・育成			
えるぼし認定 有		最高段階である3段階の認定を取得	
プラチナくるみん認定 有			
女性新卒採用比率 (%)	82.5	81.7	84.5
女性管理職比率 (%)	34.0	35.9	36.8

	2022/4	2023/4	2024/4
社会			
産前産後休暇取得者 (人)	432	396	435
育児休業取得者 (人)	657	648	735
育児短時間勤務制度利用者 (人)	1,008	1,081	1,100
正社員ひとり当たり平均教育研修時間 (時間)	26	22	25
正社員ひとり当たり平均教育研修費 (円)	13,126	34,127	20,983
健康経営			
健康経営宣言 有 (日本語のみ)			健康経営宣言 📄
月平均残業時間 (時間)	4.7	5.2	6.1
労働災害度数率	0.37	0.00	0.39
その他			
正社員平均年収 (千円)	4,398	4,409	4,524
ガバナンス			
取締役会の状況			
取締役の人数 (人)	12	12	11
うち独立社外取締役 (人)	4	4	4
うち女性取締役 (人)	3	3	4
女性取締役比率 (%)	25.0	25.0	36.4
開催回数 (回)	11	11	12
社外取締役の平均出席率 (%)	97.7	92.5	93.7
社外監査役の平均出席率 (%)	100	100	100
監査役会の状況			
監査役の人数 (人)	3	3	3
うち社外監査役 (人)	2	2	2
開催回数 (回)	13	12	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)	218	253	260
うち社内取締役 (百万円)	179	214	216
うち社内監査役 (百万円)	7	7	7
うち社外取締役 (百万円)	18	19	22
うち社外監査役 (百万円)	12	12	13
指名・報酬等諮問委員会の状況			
開催回数 (平均出席率 %)	4 (100)	3 (100)	2 (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 (91.2)	2 (97.2)	2 (94.5)



基本情報 (2024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
15,114人 (連結) (パート含む)

事業内容
薬局・コスメ&ドラッグストア・インテリアショップの経営、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
16,145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 (%)
大谷 喜一	3,239	9.17
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	3,116	8.82
株式会社セブン& アイ・ホールディングス	2,750	7.78
OASIS JAPAN STRATEGIC FUND LTD.	2,633	7.45
OASIS INVESTMENTS II MASTER FUND LTD	1,911	5.41
株式会社北洋銀行	1,743	4.94
みずほ信託銀行株式会社退職給付信託 丸紅口	1,594	4.51
株式会社北海道銀行	1,472	4.17
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	953	2.70
Oasis Japan Strategic Fund Ltd.	729	2.07

(注) 1. 日本マスタートラスト信託銀行株式会社および株式会社日本カストディ銀行の所有株式数は、すべて信託業務に係る株式数です。
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。
3. 2023年6月16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6月12日現在で4,451千株 (株券等保有割合 12.57%) の株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2024年4月30日現在における実質保有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿上の保有株式数に基づき記載しています。
4. 2024年5月1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、オアシス マネジメントカンパニー リミテッドが2024年4月23日現在で5,274千株 (株券等保有割合 14.89%) の株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2024年4月30日現在における実質保有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿上の保有株式数に基づき記載しています。なお、当社は、2024年4月23日付で公衆の縦覧に供されている同社の大量保有報告書 (変更報告書) の記載により、同社が主要株主に該当すると考えられたことから、2024年5月2日付で臨時報告書 (主要株主の異動) を提出しています。

ESG格付け

- 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
[免責事項](#)
- MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数
MSCIジャパンIMI指数を構成する銘柄のうち各業種内でESG格付けの高い日本企業として選定
[免責事項](#)
- 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
[免責事項](#)
- 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
[免責事項](#)
- CDP
2023年に実施した「気候変動」の調査において、Bスコアを取得



2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)



外部評価

- 健康経営 (ホワイト500)
「健康経営優良法人2024 (大規模法人部門ホワイト500)」に選定
- プラチナえるぼし
女性の活躍推進の取り組みの実施状況などが特に優良な企業として、「プラチナえるぼし認定」を取得
- 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



[イニシアチブ・外部評価](#)



AIN HOLDINGS