

各位

会社名 株式会社西武ホールディングス
 代表者 取締役社長 後藤高志
 (コード番号：9024 東証一部)
 問合せ先 広報部長 川上清人
 (TEL. 03-6709-3112)

西武グループ サステナビリティアクション
環境負荷削減目標の設定 (CO₂排出量原単位)
2030年度までに2018年度比25%削減
および サステナビリティアクション推進体制の整備

西武グループでは、グループの経営理念である「グループビジョン」に基づき、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを「サステナビリティアクション」として積極的に推進しています。また、特に環境に関する方針として「[西武グループ環境方針](#)」を策定し取り組みを進めております。

今般、社会的な課題となっているCO₂排出量の削減について、削減目標を設定するとともに、CO₂排出量削減を含む、サステナビリティアクションを持続的・積極的かつ体系的に進める体制を整えるため西武グループサステナビリティアクション推進体制規程を制定いたしました。

1. 環境負荷削減目標 (CO₂排出量削減目標) の設定

CO₂排出量原単位 (営業収益当たり CO₂排出量) を、**2030年度までに2018年度比25%削減**を目指します (※)。西武グループでは、これまでもCO₂排出量削減に積極的に取り組んでおり、**2018年度には、2013年度比19.5%削減** (CO₂排出量原単位：営業収益当たり CO₂排出量) いたしました (西武グループ各社において改正省エネルギー法に基づき報告を行った数値を基に算出)。

今後も引き続きCO₂排出量削減に取り組み、更なる地球温暖化防止への貢献に向けて、環境負荷削減目標を設定いたしました。

※削減数値には外部販売する自然エネルギー (太陽光発電等) 等を含みます

◆CO₂排出量削減に向けた主な取り組み

- (1) 省エネルギー車両、設備の導入
- (2) 自然エネルギーの活用による使用エネルギーの低減 及び 温室効果ガス発生抑制
- (3) 各設備の省エネ化推進

2. サステナビリティアクション推進体制の整備

サステナビリティアクションを持続的・積極的かつ体系的に進める体制を整えるため、「西武グループサステナビリティアクション推進体制規程」を制定しました。

グループ全体の進捗状況のモニタリングなどを通じ、取り組みを強力に推進を図るため「西武グループサステナビリティ委員会」を設置するとともに、グループ各社に「サステナビリティアクション推進部署」を定め、その長による「西武グループサステナビリティアクション推進者会議」において各社の進捗状況の報告やグループ横断事項について共有することで、サステナビリティアクション推進体制を強化いたします。

◆サステナビリティアクション推進体制の概要

- (1) 「西武グループサステナビリティ委員会」の設置
(委員長・議長：西武ホールディングス社長執行役員)
- (2) 「西武グループサステナビリティアクション推進者会議」の設置
(議長：西武ホールディングス社長室長)

今後ともグループビジョン、および環境方針に基づき、上記CO₂排出量削減を含むサステナビリティアクションを持続的・積極的かつ体系的に進めてまいります。詳細は別紙のとおりです。

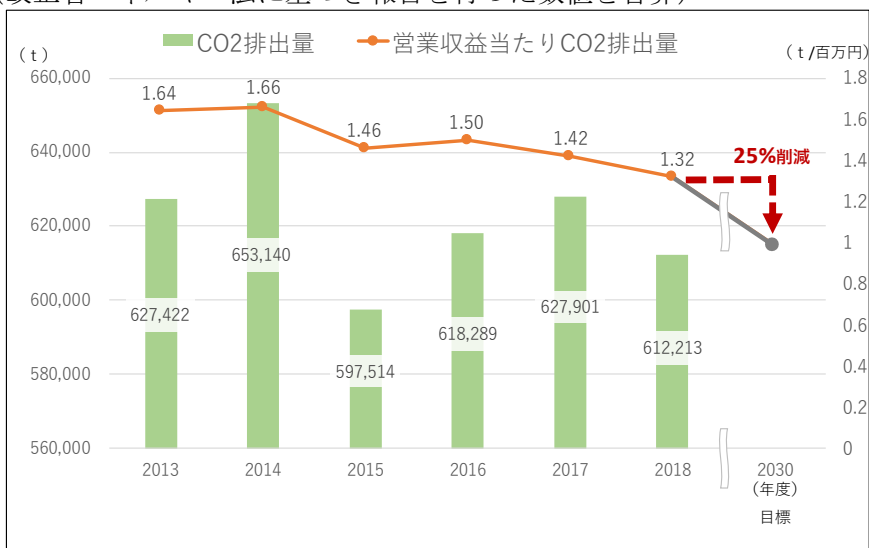
1. 環境負荷削減目標（CO₂排出量削減目標）の設定について

弊社では、従来CO₂排出量の抑制に積極的に取り組んでまいりました。その取り組みにより、2018年度には、CO₂排出量原単位（営業収益当たりCO₂排出量）を2013年度比19.5%削減いたしました（西武グループ各社において改正省エネルギー法に基づき報告を行った数値を基に算出）。

地球温暖化防止への更なる貢献のため、今後も引き続きCO₂排出量削減に取り組む必要があると考え、今年環境負荷削減目標を設定いたしました。

なお、CO₂排出量の状況については毎年弊社WEBサイト等による報告を予定しております。

●CO₂排出量（改正省エネルギー法に基づき報告を行った数値を合算）



報告対象会社：西武鉄道、プリンスホテル、西武バス、西武プロパティーズ、伊豆箱根鉄道、横浜アリーナ、横浜八景島、プリンスホテルリネンサプライ、西武ハイヤー、西武建材、近江タクシー
 ※営業収益には報告対象会社の全事業収益合算値を使用

●CO₂排出量削減に向けた弊社の取り組み

(1) 省エネルギー車両、設備の導入

環境負荷の少ない輸送手段の更なる効率化を目指し、今後も引き続き、省エネ鉄道車両の導入、高効率駅設備の導入、バス・タクシー車両のハイブリッド化、電気自動車化などを進めます。

西武鉄道	<ul style="list-style-type: none"> ・省エネ性能の高い新型特急車両「Laview」や40000系車両導入（電力使用量従来比▲40%） ・電車のブレーキ時に発生する回生電力を蓄電する回生電力貯蔵装置・駅舎補助電源装置の設置 ・駅照明のLED化による使用電力削減
バス・タクシー各社	ハイブリッドバス・タクシーの導入

(2) 自然エネルギーの活用

自然エネルギーを活用したエネルギー供給や使用エネルギーの低減を図るほか、小水力発電・マイクロ水力発電、バイオマス発電の研究を進めることで、温室効果ガスの発生を抑制する取り組みを進めております。今後も引き続き自然エネルギーの活用（自然エネルギーにより発電された電力の購入を含む）について検討を進めてまいります。

西武鉄道	<ul style="list-style-type: none"> ・太陽光発電を全国9か所で開催（年間約2,200万kwh発電）
プリンスホテル 近江鉄道	
プリンスホテル	<ul style="list-style-type: none"> ・水力発電を軽井沢にて実施（年間148万kwh） ・地熱活用による冷暖房設備を箱根湯の花プリンスホテル、万座プリンスホテルにて運用（年間CO₂▲2,470t）
西武建設	<ul style="list-style-type: none"> グループ施設、保有土地などに流出しているわずかな水流を活用し発電を行う 小水力発電・マイクロ水力発電を研究

(3) 省エネオフィス、設備化

新設オフィスの省エネ化をはじめ、高効率熱源機器の導入や照明のLED化の推進等、各設備の省エネ化を進めています。東京ガーデンテラス紀尾井町では一般社団法人住宅性能評価・表示協会が定める建築物省エネルギー性能表示制度であるBELS評価で最高ランクの5つ星を取得しました。

2. サステナビリティアクション推進体制の整備について

上記 CO₂ 排出量削減を含む、サステナビリティアクションを今後も持続的・積極的かつ体系的に進める体制を整えるため「西武グループサステナビリティアクション推進体制規程」を定めます。

(1) 「西武グループサステナビリティ委員会」の設置

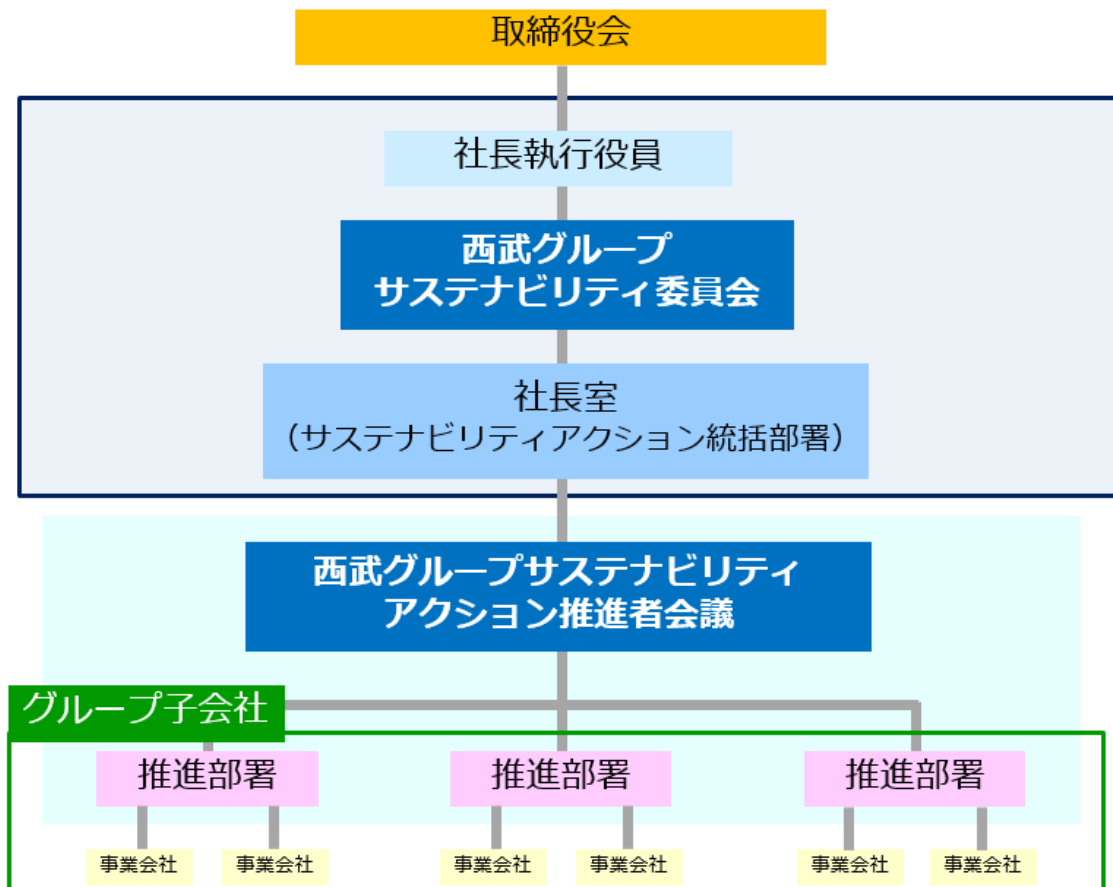
- 目的：サステナビリティアクションをグループ全社で進めるにあたり、その方向性の決定および進捗状況のモニタリングなどを通じ、取り組みを強力に推進するため
- 構成員：西武ホールディングス社長執行役員（委員長・議長）
西武ホールディングス社長室担当執行役員
西武ホールディングス経営戦略部担当執行役員
西武グループ主要事業会社社長
- 主な内容：・グループ各社サステナビリティアクションに関連する施策進捗報告（CO₂ 排出削減状況報告を含む）
・サステナビリティアクション アジェンダ（重要テーマ）設定等方針に関する事項

(2) 「西武グループサステナビリティアクション推進者会議」の設置

「サステナビリティアクション推進部署」の設置

- 目的：グループの方向性や進め方を各社に共有し、体系的な進捗を図るため
- 構成員：西武ホールディングス社長室長（議長）
サステナビリティアクション推進部署代表者
- 主な内容：・西武グループサステナビリティ委員会で議論された方向性の共有
・サステナビリティアクション進捗状況報告
・グループ横断的の事項についての共有
- 備考：サステナビリティアクション推進部署とは主要事業会社及びそのガバナンス系列の事業会社におけるサステナビリティアクションを推進する部署とする。




















●サステナビリティアクション推進体制図



<参考>

■西武グループ サステナビリティアクション アジェンダ

以下4領域、12項目をサステナビリティアクションのアジェンダ（重要テーマ）として設定、グループ全社において積極的な取り組みを行っております。

領域	アジェンダ	貢献するSDG s
安全	安全安心	   
環境	温室効果ガス削減	     
	廃棄物削減	
	水資源の確保	
	森林や生物保護	
社会	沿線・周辺自治体活性化	   
	ユニバーサルデザイン対応	
	少子高齢化	
会社文化	働き方改革	    
	多様な人材雇用	
	従業員教育・管理	
	コンプライアンス	

以上