

各 位

会 社 名 株式会社西武ホールディングス
代 表 者 代表取締役社長兼COO 西山 隆一郎
(コード番号：9024 東証プライム市場)
問 合 せ 先 執行役員広報部長 多々良 嘉浩
(TEL.03-6709-3112)

新入社員 839 名を迎えた、2025 年度 西武グループ入社式

埼玉西武ライオンズの本拠地球場「ベルーナドーム」で初開催いたしました(※)

～人財は成長の原動力。西武グループを象徴する場で結束力を高め持続的な成長を目指します～

本日、西武グループは埼玉西武ライオンズの本拠地球場「ベルーナドーム」にて入社式を開催いたしました。昨今、企業を取り巻く環境が急速に変化するなか、当社グループは、価値創造の原動力となる人財の確保、育成および従業員一人ひとりが持つ力を最大限発揮できる環境整備が必要不可欠という考えのもと、人的資本経営に注力しております。

さらに、2024年5月に公表した「西武グループ長期戦略2035」では『不動産事業を核とした成長戦略』を掲げ、その核となる不動産事業においては2025年4月より新体制がスタートするなど、2025年は次なる“挑戦”が本格的に動き出す重要な年になります。そのような年に、西武グループのイメージリーダーである埼玉西武ライオンズの本拠地球場「ベルーナドーム」で入社式を開催し、本日839名の新入社員が入社いたしました。西武グループの強みである幅広いアセットを活用して、昨年の横浜八景島シーパラダイスに続き、今年も新入社員にとって魅力ある入社式を開催すべく、一部の新入社員は、西武鉄道を代表する特急ラビュー「新入社員号」(貸切列車)に乗車して西武球場前駅へ向かい、入社式式典においても西武グループの事業を活かした演出で入社をお祝いいたしました。記憶に残る入社式を通じて、グループ社員としての自覚と愛着を醸成しエンゲージメントを向上させるとともに、次なる“挑戦”に向けて結束力をさらに高めることで、持続的な成長を目指してまいります。

西武グループは、引き続き「はたらく人を、ほほえむ人へ。」を人財戦略スローガンとして、成長を支える原動力となる人財への積極的な投資を継続し、「最高の処遇」を実現してまいります。

(※)1999年のドーム化工事完了後、西武グループがライオンズ本拠地球場で入社式を開催するのは初めてです。



新入社員・関係者、総勢約900名超による記念撮影

入社式概要

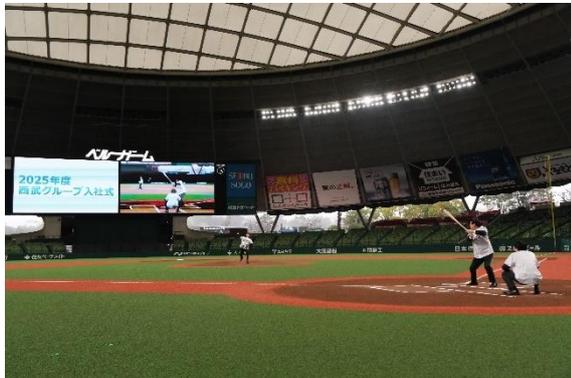
- (1) 開催日時：2025年4月1日（火）15：00～15：50
- (2) 場所：ベルーナドーム
- (3) 新入社員人数：西武グループ 21 社合計 839 名
- (4) 式次第：
 - ①西武ホールディングス代表取締役社長 兼 COO 西山隆一郎による訓示
 - ②西武グループ各社会長・社長紹介
 - ③埼玉西武ライオンズ西口文也監督、2024年ドラフト1位齋藤大翔選手、ドラフト2位渡部聖弥選手からの応援メッセージ動画
 - ④新入社員代表と西武ホールディングス代表取締役社長 兼 COO 西山隆一郎による始球式
 - ⑤西武鉄道テレビCM出演中の見上愛さんによる応援メッセージ動画
 - ⑥埼玉西武ライオンズ球団公式マスコットレオ・ライナと埼玉西武ライオンズ公式パフォーマンスチーム「bluelegends」によるショー
 - ⑦フォトセッション



＜特急レビュー「新入社員号」から新入社員が降車する様子＞



＜西武ホールディングス代表取締役社長 兼 COO 西山隆一郎による訓示の様子＞



＜新入社員代表による始球式の様子＞



＜ショーの様子＞

西武ホールディングス代表取締役社長 兼 COO 西山 隆一郎 訓示＜要約＞

西武グループは、お客さまの日常、非日常の生活のステージを提供し、人々に夢と希望、感動を提供する幅広い事業を営んでいます。日々の仕事を進めるうえでは、ビジョンをしっかりと持つことが大事であり、「でかける人を、ほほえむ人へ。」をスローガンとしたグループビジョンをみなさんの目指すゴールとして、共通の行動の拠り所としてください。そして皆さんの人生における、それぞれの夢、ビジョンも大切にしてください。

西武グループは昨年5月に発表した西武グループ長期戦略2035に基づき、ありたい姿（アウトカム）として「Resilience&Sustainability -安全・安心とともに、かけがえのない空間と時間を創造する-」を掲げ、次なる成長ステージに向けた改革の真ただ中にあります。若い皆さんの発想、行動力、バイタリティが必要であり、頼りにしていますし、その馬力に大いに期待しています。

(ご参考) 西武ホールディングスにおける成長の原動力となる人財への投資と人事施策について

当社は、西武グループ人財戦略に則り人財スキルの確保と並行して、スキルが最大限発揮される「働きがいのある組織」を構築するため、働きがい（エンゲージメント）調査を毎年実施しています。その結果や従業員の声などをもとに働きがい向上のための課題を明確にしたうえでエンゲージメント優先指標を定め、それに基づくアクションプランを実行しています。

人財育成	
	個人主体の自律的な成長を促進していくために、2024 年度よりオンライン動画学習サービス「Udemy Business」の導入により豊富な自己啓発プログラムを提供。2025 年度より、SEIBU ACADEMY（グループ共通の学びのプラットフォーム）の内容を拡充し、スキル認証のためのバッジ制度（SEIBU Smile バッジ）の導入、キャリアビジョン構築支援などの施策を展開予定。

理念・戦略の浸透	
タウンホールミーティング	2024 年度を初年度とする「西武グループ長期戦略 2035・中期経営計画(2024～2026 年度)」をテーマに経営陣と従業員の対話の場を創出し、戦略への理解を深めるイベントを 2024 年 6 月に実施
社長と社員の座談会	従業員が会社の戦略や目標に共感し、主体的な行動につながられている状態を目指して、社長と社員が小規模で語り合える座談会を 2024 年 9 月～11 月にかけて計 6 回実施

制度待遇の改善	
株式給付制度	従業員に対して当社株式を給付する「株式給付信託（J-ESOP）」の導入（2024 年 12 月）、従業員へ当社株式の株価上昇メリットを還元する「株式給付信託（従業員持株会処分型）」の再導入（2024 年 12 月）および従業員持株会における奨励金付与率の引き上げを実施（2025 年 4 月） 2025 年度入社の新入社員に対し、入社日を起算として 5 年間在籍した場合に、西武ホールディングスの株式の給付を実施
カフェテリア制度 (カフェテリアプラン)	多様な従業員のニーズに柔軟に対応するとともに、人財戦略に基づき自己啓発、健康経営、両立支援を通じて、従業員の生活の質や働く環境の充実を戦略的に支援することを目的に、2025 年 4 月からカフェテリア制度を導入

適切な人財配置	
公募・FA 制度	従業員が希望するキャリアを実現する機会の創出（モチベーションアップ）および人事異動による新たな配置・経験の機会を増やすことによる従業員のスキル向上を企図した公募（2023 年度より継続実施）・FA 制度（2024 年度より初導入）を実行
社内インターンシップ	他部署での業務経験を経て社員の将来のキャリアビジョンの構築支援、他部署への理解が深まることでその後の業務コミュニケーションの円滑化や全社視点の醸成などを目的として 2024 年 9 月より社内インターンシップを実施