

# 健康経営/CSR レポート 2024



## 株式会社CMGホールディングス

株式会社千葉マツダ

マツダ正規販売ディーラー

大木自動車株式会社

フォルクスワーゲン正規販売ディーラー

株式会社シュテルン千葉

メルセデスベンツ正規販売ディーラー

マツダ部品千葉販売株式会社

株式会社ビーアイエー

マツダオートザムいすみ・茂原店



# CMG ホールディングス会社ご紹介

## (千葉マツダグループ)

### 株式会社千葉マツダ

1953年に県下初のマツダブランド正規販売店として設立されました。以後、地域密着型の販売スタイルの構築に努め、現在千葉県内において新車・中古車販売拠点27店舗のネットワークを展開しています。2024年春には船橋市に、カスタマイズ・モータースポーツ・アウトドア・カーボディケアを、より身近に楽しんでもいただけることを目的とするブランドベース船橋(B.B.F)をOPENしました。

軽自動車から普通乗用車・商用車まで豊富な車種展開と充実したサービスシステムで、お客様から支持され続ける「保有価値向上」を追求して参ります。

### 大木自動車株式会社

“People Car”として国内でも多くのユーザーに愛されるフォルクスワーゲンの正規販売店です。県内5店舗の幅広いネットワークで、お客様へ永く変わらない高品質のフォルクスワーゲン車を大きな安心と信頼でお届けしています。また、店舗では認定中古車も豊富に取り揃え、幅広いご要望やご相談にお応えしています。

### 株式会社シュテルン千葉

世界のトップブランドとして多くのモーターファンを魅了し続けているドイツの名車メルセデス・ベンツの正規販売店です。

2022年に独メルセデス・ベンツの店舗コンセプト「MAR2020」を採用した体験型のショールームを、千葉市中央区川崎町に移転OPENしました。高級車ブランドの名にふさわしい店舗と高品位なサービスでお客様をお迎え致します。

### マツダ部品千葉販売株式会社

マツダ部品千葉販売株式会社は、千葉県全域に広がる千葉マツダ店やオートザム店、更に各地域の部品事業者や自動車修理工場へ、マツダ純正部品や自動車に関する商品を提供しサポートしています。

### 株式会社ビーアイエー

株式会社ビーアイエーは、いすみ市楽町に本社を置く、マツダオートザム系列の販売会社です。新車中古車販売・自動車整備・自動車板金塗装・自動車保険に関する全ての部門を手掛けています。

# CMG ホールディングスが目指す健康経営

## 健康経営宣言

CMG ホールディングスでは「働く社員が誇れる会社であり続け、いきいきと働く事で成長・自己実現が図れる会社」をビジョンとして掲げており、その実現のため社員一人ひとりが心身ともに健康であるよう健康経営に取り組んでいきます。

また、社員およびその家族の健康維持・増進により最大のパフォーマンスが得られる環境を作り、働くことに喜びを感じ、夢と誇りを持って、そしてなによりも幸せを実感できる会社を目指すべく健康経営施策の実施に全社で取り組んでいきます。

## 健康経営総責任者メッセージ



健康経営総責任者 (CHO)  
代表取締役社長  
大木 康正

当社は、2026年までに達成したい「ありたい姿」として、

- ・県内で圧倒的なプレゼンスがありお客様から支持され続ける会社
- ・働く社員が誇れる会社であり続け、いきいきと働くことで成長、自己実現が図れる会社
- ・地域に貢献し地域から信頼される会社

を掲げ取り組んでいます。

私は、この「ありたい姿」を実現する為には、全社員とその家族の心身の健康が最も重要な経営課題として考えており、社員が健康であり続ける為の職場環境・風土作りを、積極的に取り組んで参ります。

## 健康経営基本方針

CMG ホールディングスは、すべてのお客様のために、最高の保有体験を通じて、お客様と共に「夢・感動・笑顔」をともに創りあげていきます。その為には、全社員がイキイキと働ける職場環境作りに積極的に取り組みます。社員とその家族の心身の健康と、更に社員が主体的に健康意識を高める事を企業としての責務と考え、全方位で健康経営を推進してまいります。

CMG ホールディングスが目指す **イキイキと働ける職場**とは

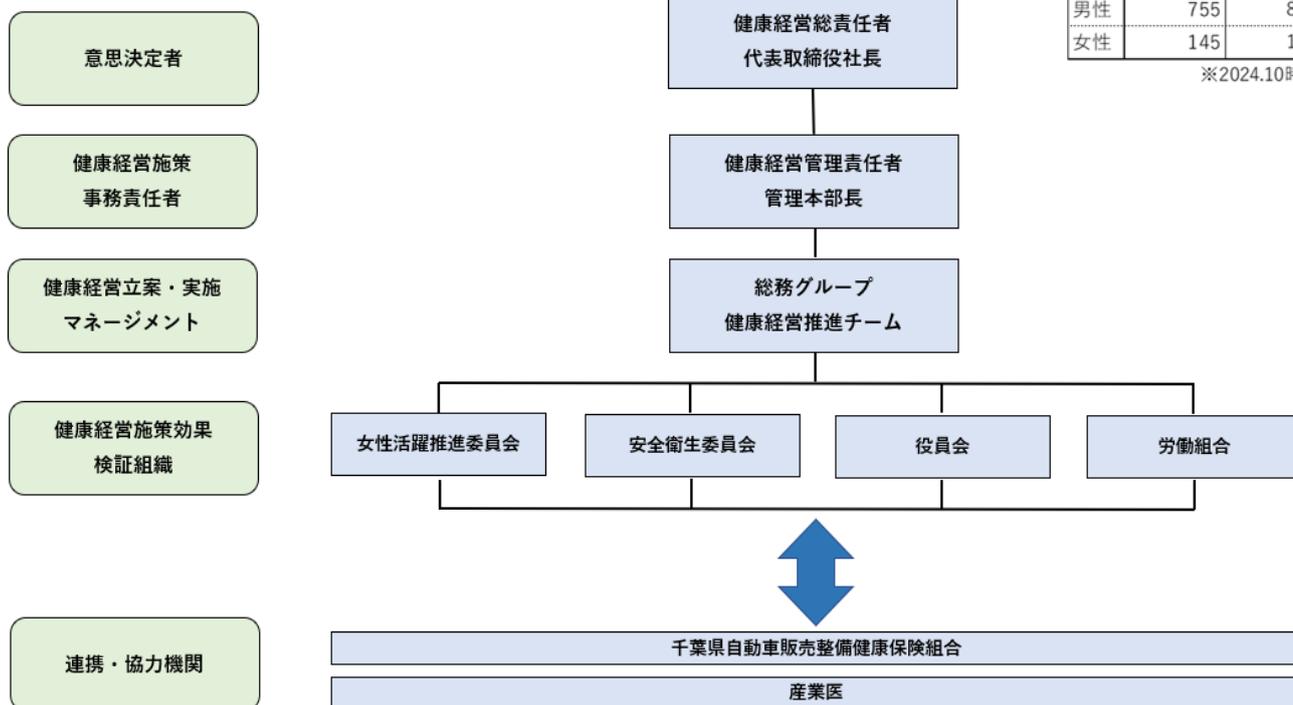
- ・従業員が心身ともに健康で快適に働く事ができる職場
- ・誰もが持っている能力を最大限発揮できる職場
- ・人間関係や労働条件でストレスを感じにくい職場
- ・評価制度や給与などモチベーションを保てる職場
- ・多様性を認めハラスメントの無い職場

## 健康経営推進体制

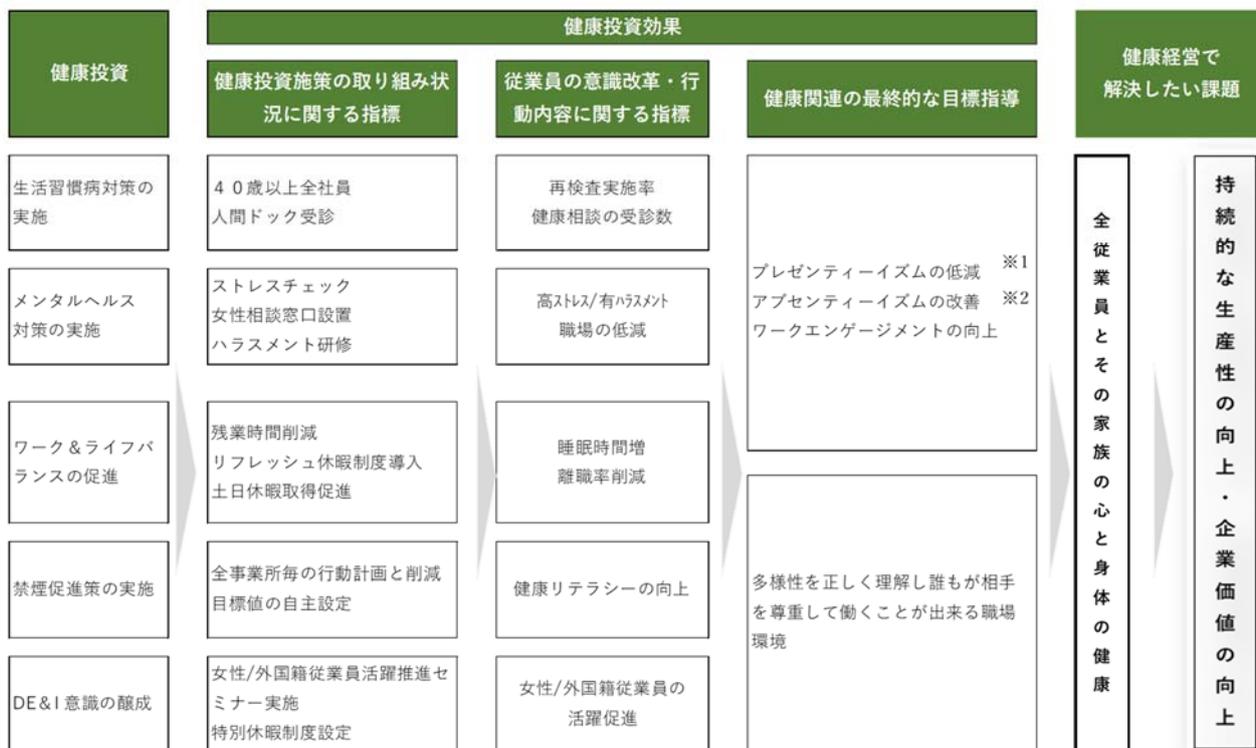
基本情報

	従業員数	男女比
合計	900	100%
男性	755	84%
女性	145	16%

※2024.10時点



## 健康経営戦略マップ



※1；出社しているものの、何らかの健康問題によって業務効率が落ちている状態

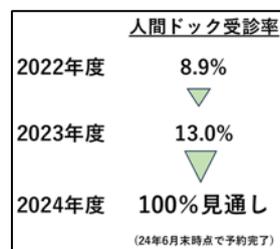
※2；心身の不調が原因で業務を休んでいる状態

## 健康経営取り組み具体策（健康投資）

### □「生活習慣病対策」への取り組み

生活習慣病対策への取り組みとして成人病リスクが高まる40歳以上の全社員とその家族の健康維持・増進を図る為、扶養配偶者も含め「全額会社負担」「受診日は出社日扱い」とする人間ドック受診サポート策を実施しました。

受診しやすい環境を整えることで、対象社員の受診率が100%見通しとなりました。



受診後は、結果に基づいて、再受診が必要とされた社員に対して、再受診を積極的に勧奨し、健康保険組合・産業医と連携を取りながら保健指導に取り組むことで全社員が「イキイキと働ける職場」を実現します。

### □「メンタルヘルス対策」への取り組み

職場で起きる様々な問題解決に向けて 本社 総務グループ内に「相談窓口」を設けて対応を行ってまいりました。

2024年度より、女性社員の働きやすい職場環境を整える為に、本部女性社員による「女性専用相談窓口」も新設致しました。

又、年二回、「人権侵害撤廃」に向けた研修会も実施しています。常日頃から社員とのコミュニケーションをとることで、メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応の重要性の理解浸透に努めています。

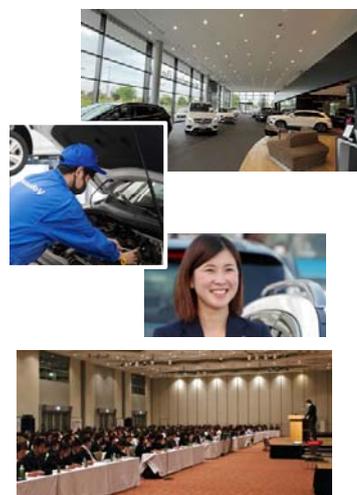


人権相談社内掲示ポスター

メンタルヘルスについての体制を整え、幹部社員のリテラシーを強化することで、「イキイキと働ける職場」を実現します。

### □「ワーク&ライフバランスの促進」への取り組み

ワーク&ライフバランスを高い次元で両立させる為に、「残業時間の削減」に取り組んでいます。本社で常に各事業所の残業時間を確認し、適正人員の配置と効率的な業務推進に努めています。子育て世代従業員から要望の多い土日休暇取得については、週末に休暇をとりやすい環境を整えるために「選択型カレンダー」のトライアルを行っています。



全社員大会

更に、年3回の正月・GW・お盆連休以外にも大型連休が取得できる「リフレッシュ休暇」制度の導入に向けても検証を実施しています。

これらの制度を浸透させることで「イキイキと働ける職場」を実現します。

## □「禁煙促進」への取り組み

現状の喫煙率は、事業所別には7.8%から80.0%まで(例：千葉マツダ)と大きなばらつきがあり、全社平均では42.1%と非常に高い数値となっています。喫煙は、本人の健康に重大な影響を及ぼすだけでなく、受動喫煙問題や、長時間・頻繁な喫煙は生産性の低下にも影響が出てきます。

全社的な禁煙取り組みを確実に進める為に、事業所毎の「禁煙」を各事業所のスタッフが、それぞれで事業所独自の禁煙ルールと喫煙目標率を決めるスタイルで取り組んでいます。

禁煙・節煙に向けてた取り組みを毎年、着実に進めることで、誰もが「イキイキと働ける職場」を実現します。



一例：千葉マツダ長沼店

## □「DE&I 意識醸成」への取り組み

少数派となる、女性・外国籍・障がい者 従業員に対して性別、出身地、価値観などの違いを認め、誰もがもっている能力を最大限発揮できる働きやすい職場環境作りに取り組んでいます。

今年度より女性幹部社員が中心となって「女性活躍推進委員会」を発足し、女性限定の「健康セミナー」をスタートさせました。働く女性自身が自分の身体に前向きに理解することと、女性社員が働きやすい職場環境を作る為の「経営への提案」を引き出していきます。外国籍の従業員も増加傾向にあります。働きにくさが「言葉の不自由」によって引き起こされない様に、語学学習の支援を積極的に行っていきます。障がい者雇用については、「農園事業」など、様々な職場を創出し積極的に取り組んでいます。



女性研修



外国籍メカニック研修



障がい者雇用 農園事業

「DE&I 意識醸成」に向けた取り組みを、着実に進めることで、誰もが「イキイキと働ける職場」を実現します。

## □その他(運動習慣対策)

社員有志が集まり、余暇を利用して野球やサッカーを楽しんでいます。野球では、2017年の全国マツダ野球大会で優勝するなど活躍しています。また、サッカーでは、サッカー経験者はもちろん、サッカー好きやフットサル好き、未経験者も『楽しみながら勝つ』をテーマに練習に試合に励んでいます。余暇活動をとおして一緒に体を動かしてゲームをするなかで、仲間も増える楽しい活動となっています。



野球部



サッカー部



更に、「もっと気軽に先輩社員との交流を図りたい」「社会人になってこの活動をやってみたかった」など様々な社員の気持ちに応えるため、社内にはバスケ/eスポーツ/スノーボード等、10以上の同好会・サークルが職場の仲間と活動を行っています。

スポーツに取り組むことでストレスが発散され、誰もが「イキイキと働ける」職場を実現します。

## □その他(チームワーク醸成)

千葉マツダでは、150分の時間内にどれだけ多く周回できるかを競う燃費耐久レース（マツ耐）に、参加しています。レースでは、速さだけでなく、走り切る為の燃費計算や厳しいコンディションでも迅速に対応する整備知識、何よりも高いレベルのチームワークが求められます。

ドライバーは、社内の応募者から選考会を実施し、選ばれたスタッフがハンドルを握っており、その他、ピットクルー・サポートスタッフも全て社員の応募で構成されています。



通常の業務から離れ、普段は違う事業所で働く沢山の仲間とモータースポーツ通じて楽しむことで、「イキイキと働ける」職場を実現します。

## 健康経営 主要指標推移

### 【身体 の健康項目】

	目標	2023年度	2022年度	2021年度
定期健康診断実施率	100%	97.7%	95.3%	98.3%
内) 人間ドック対象者実施率 ※1	100%	13.0%	8.9%	12.7%
再検査・精密検査対象者割合	25%	21.2%	30.7%	29.9%
再検査・精密検査受診率	100%	37.5%	43.9%	45.5%
適正体重維持者率 ※2	70%	64.4%	61.1%	64.6%
特定保健指導対象者割合	15%	27.3%	13.7%	25.6%
特定保健指導実施率	100%	0.4%	0.0%	0.0%
血圧リスク ※3	1%	1.69%	2.01%	2.16%
血糖リスク ※4	1%	2.17%	1.00%	2.57%
運動習慣率 ※5	30%	16.9%	21.4%	21.1%
喫煙率	35%	42.1%	43.1%	42.5%

※1:人間ドック対象者……40歳以上健康保険加入全社員 2024年度は既に100%見通し(受診予約済)

※2:適正体重維持者……BMI18.5～25未満

※3:血圧リスク……収縮期血圧180mmHg以上、または拡張期血圧110mmHg以上の人の割合

※4:血糖リスク……空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合

※5:運動習慣率……1週間に2回、1回あたり30分以上の運動を実施している人の割合

### 【心 の健康項目】

	目標	2023年度	2022年度	2021年度
ストレスチェック実施率	100%	97.5%	97.2%	99.3%
高ストレス者割合 ※1	15%	22.7%	19.8%	19.9%

※1:高ストレス者割合……集団分析レポートでの割合

### 【イキイキ働く労働環境】

	目標	2023年度	2022年度	2021年度
月間総労働時間 (平均)	170時間	170.5時間	171.8時間	178.0時間
月間所定外労働時間 (平均)	12.5時間	12.7時間	16.5時間	15.2時間
年次有給休暇取得率	75%	65.3%	60.3%	58.1%
有給休暇取得日数	12日	10.9日	10.3日	10.0日
アブセンティーズム ※1	3日以下	1.3日	6.2日	—
プレゼンティーズム ※2	3.50以下	3.90	3.82	—
エンゲージメント調査 (肯定回答率) ※3	66%	65%	(62P) ※6	(71P) ※6
(比較値: 国内マツダ販売会社平均)	—	+15%	— ※7	— ※7
福利厚生満足度 ※4	60%	44%	(70%) ※6	(65%) ※6
傷病による休職者数推移 ※5	—	12名	7名	11名
労働災害件数推移	0名	13名	12名	12名
平均勤続年数推移	—	14.7年	15.9年	14.2年
離職率	5%以下	7.6%	5.9%	4.6%

※1:社員一人あたりの病休日数 — 全社員対象

※2:WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズムで算出、質問に対し0-10点を用いて測定 — 全社員対象

質問:「過去4週間(28日間)の間のあなたの総合的なパフォーマンスをあなたは、どのように評価しますか?0~10までの尺度上で評価して下さい。

※3:マツダ株式会社 が実施する社員意識調査の内「私は当社が世の中に貢献しようと取り組んでいる事を誇りに思う」のTop 2割合 - 全社員対象

※4:マツダ株式会社 が実施する社員意識調査の内、当社独自質問項目「当社の福利厚生は充実している」のTop 2割合 - 全社員対象

※5:期間中複数回休職した者は、1人としてカウント

※6:2022年度までは、年2回 自社独自の調査を実施。、その為、2023年度調査方式の質問内容と最も近い設問のスコア

※7:独自調査の為、全国との比較は出来ない

(CSR 取り組み)

CMG ホールディングスは、事業場における安全衛生の向上を図るための安全衛生に関する基本的な方針を下記示します。

## CMG ホールディングス労働安全衛生法基本方針

### 【基本理念】

CMG ホールディングスに働く全ての人の安全と健康管理の確保は、企業活動の基盤であり、経営の重要課題であるとの認識の下、「人間尊重」と「安全第一」に徹し、安全・快適な職場づくり、心と身体の健康づくりに積極的に取り組みます。

### 【行動指針】

- ① 労働安全衛生法規の遵守
- ② 事故・災害の撲滅
- ③ 心の健康と健康管理の充実
- ④ 社員の安全衛生の声を経営に活かす
- ⑤ 労働衛生教育の強化

### 【具体的行動】

- ① 労働安全衛生法規の遵守
  - ・労働安全衛生に関する法令と、社内ルールを遵守し、高水準の安全健康職場を目指す
- ② 事故・災害の撲滅
  - ・事故の原因追及・再発防止策の徹底
- ③ 心の健康と健康管理の充実
  - ・長時間労働の撲滅
  - ・メンタルヘルス対策の強化
- ④ 社員の安全衛生の声を経営に活かす
  - ・従業員とのコミュニケーションを取り、安全衛生活動のPDCAを確実に回していく
- ⑤ 労働衛生教育の強化
  - ・必要な教育を実施し安全衛生活動の有効性を周知する。又、必要な情報公開を行う
  - ・障がい者と共に働ける「共生」出来る職場にしていく

(CSR 取り組み)

CMG ホールディングスは、内閣府・中小企業庁などによる「パートナー構築宣言」に賛同し、お取引先の皆様と連携・共存共栄を進めることを宣言いたします。

### 「パートナーシップ構築宣言」

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

#### 1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入や BCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

(個別項目)

- a. 企業間の連携（車両整備等に係る技術の共有と支援、M&A 等の事業承継支援 等）
- b. IT 実装支援（共通電子データ交換の構築支援、IT 人材の育成支援、等）
- c. グリーン化の取組（エコアクション 2.1 に係るノウハウの提供、ライトダウンキャンペーン 等）
- d. 健康経営に関する取組（健康経営に係るノウハウの提供、等）
- e. 地域貢献（農園事業による子ども食堂への寄付、AED 全拠点配備、フードドライブ 等）

#### 2. 「振興基準」の遵守

当社と取引先の皆様との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先の皆様とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

##### ① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、取引先の皆様には少なくとも年に 1 回以上の労務費を含めた価格転嫁の必要性についての協議を呼びかける文書を送付します。取引先の皆様から、協議の場を設ける要請があった場合には、取引先の皆様の適正な利益を含み、取引先の皆様の労働条件の改善が可能となるよう、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に掲げられた行動を適切にとった上で十分に協議して決定します。また、原材料費やエネルギーコストの高騰があった場合には、適切なコスト増加分の全額転嫁を目指します。なお、取引対価の決定を含め契約に当たっては、契約条件の書面等による明示・交付を行います。

##### ② 知的財産・ノウハウ

「知的財産取引に関するガイドライン」に掲げられている「基本的な考え方」や、「契約書ひな形」を踏まえて取引を行い、片務的な秘密保持に契約の締結、取引上の立場を利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

##### ③ 働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、取引先の皆様に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、取引先の皆様に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

本宣言は、(公財) 全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイトに掲載しています

## お客様各位

令和元年6月5日に、労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を講じる事が義務化されました。これを踏まえ、令和2年1月にはお客様からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為に関して、事業主は相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取り組みを行う事が望ましい旨、また、被害を防止するための取り組みを行う事が有効である旨が定められました。

CMGホールディングスでは、お客様からのお申し出の内、過剰な要求や不当・悪質なクレームに対しては「カスタマーハラスメント基本方針」を定め、対応いたします。

### カスタマーハラスメント基本方針

弊社は、お客様に対して真摯に対応し、信頼や期待に応えることで、より高い満足を提供することを心掛けます。

一方で、お客様からの常識の範囲を超えた要求や言動の中には、従業員の人格を否定する言動、暴力、セクシュアルハラスメント等の従業員の尊厳を傷つけるものもあり、これら行為は、職場環境の悪化を招きかねません。

わたしたちは、従業員の人権を尊重するため、これらの要求や言動に対しては、お客様に対し、誠意をもって対応しつつも、毅然とした態度で対応致します。

もし、お客様からこれらの行為を受けた際は、従業員が上長等に報告相談することを奨励しており、相談があった際には組織的に対応致します。

2024年10月1日

株式会社 CMG ホールディングス  
代表取締役社長 大木 康正

※このレポートは当社の健康経営・CSR 取り組みを紹介する事で、全てのお客様・お取引様と、当社の企業理念である「夢・感動・笑顔」を共に創りあげていきたいという思いがあります。

取り組みについてのご質問、ご相談がございましたら、当社管理本部(043-259-3900)までお問い合わせ下さい。

本資料を無断で転載、複製する事を禁じます

Copyright@2024 ChibaMazda Co.Ltd All right reserved