

# 健康経営/CSR レポート 2025-2026



## 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

純正パーツ取り扱い配送

株式会社ピーアイエー

マツダオートザムいすみ

有限会社みすみ钣金塗装工業

自動車整備・車検・钣金塗装



# CMG ホールディングス グループ会社ご紹介

## (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。2025年7月には、茂原店が千葉県内で13番目となる新世代店舗としてグランド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さまをお迎え致しております。

### 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舗やオートザム各店、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・自動車钣金塗装・自動車保険に関する全ての部門を手掛けています。

### 有限会社みすみ钣金塗装工業

創業50年以上の歴史がある有限会社みすみ钣金塗装工業は、2025年7月にCMGホールディングスに加わりました。高い技術を習得した専門のスタッフがお客様のお車を大切に丁寧に修繕いたします。

# 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、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ます。社員が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します。

お取引先様と共に社員一人ひとりが心身ともに健康であるよう、健康経営に取り組むことで地域・社会の永続的な繁栄に貢献します。

## 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、**グループ企業各社の達成したい共通の「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続ける会社

を掲げ取り組んでいます。

私は、経営環境が変化するなか「**これからの10年**」先を見据えた健康経営を考える事が必要であると考えています。

当社の「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**として捉え、社員が健康であり続ける為の職場環境・健康風土作りを、積極的に取り組んで参ります。

## 健康経営基本方針

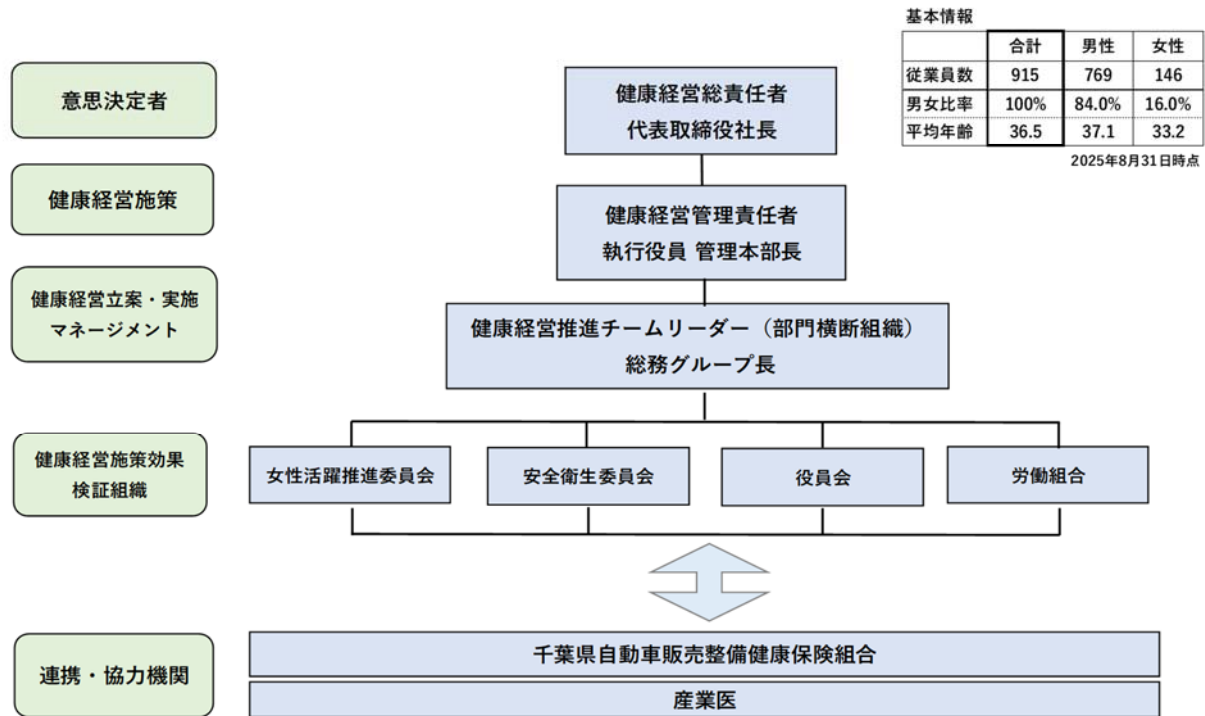
CMG ホールディングスは、すべてのお客様のために、最高の保有体験を通じて、**お客様と共に「夢・感動・笑顔」をともに創りあげていきます**。その為には、全社員がイキイキと働ける職場環境作りに積極的に取り組みます。社員とその家族の心身の健康と、更に社員が主体的に健康意識を高める事を企業としての責務と考え、**全方位で健康経営を推進**してまいります。

CMG ホールディングスが目指す イキイキと働ける職場

- ・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

CMGホールディングスでは、「健康経営」推進の総責任者を経営トップとし、健康経営推進管理責任者を管理本部内の執行役員 管理本部長としています。部門横断組織である健康経営推進チームのリーダーである総務グループ長が健康保険組合・産業医などと連携しながら従業員の健康課題に対して改善施策を実行します。



## 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）

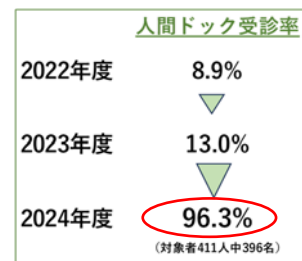
### □「生活習慣病対策」への取り組み

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 2024 年度より実施しました。

※

受診しやすい環境を整えることで、対象社員の受診率は実質 100%となり、更に、受診結果から「要再検査」「特定健康診断対象者」への対象検査への受診勧奨を、健康保険組合・産業医と連携を取りながら取り組むことで、徹底した「生活習慣病対策」を実施しています。

※休職中などの社員を除く



### □「ワークライフバランスの促進」への取り組み

ある日突然ふりかかる重大疾病や、育児や介護などの生活・家庭環境の変化によって、それまでの「仕事と生活の両立」が難しくなった社員に対して、会社として積極的なサポートを実現する特別休暇を制度化しました。

又、長く勤めることで、「心と身体をリフレッシュ」できる長期休暇制度は多くの社員から好評です。

(特別休暇制度一例)

- ・ライフサポート特別有給休暇

- …三大疾病、人工透析、指定難病罹患時に年間 29 日を上限に利用できる特別有給制度

- ・リフレッシュ特別有給休暇（名称：ともつく休暇）

- …入社後 5 年毎に最長 5 日間連続で取得できる特別有給制度

(その他取り組み)

時間単位有給取得、時短勤務、配偶者出産休暇、女性関連特別休暇、土日休暇優先取得選択カレンダーなど



### □「心の健康保持」（メンタルヘルス）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「人権相談窓口」を設けて対応を行っています。

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。

更に、2025 年からは、社外の相談窓口も積極的に告知することで、相談者が一人で悩まず「相談しやすい環境」を整えています。

又、年二回、「人権侵害撤廃」に向けた研修会を、外部講師を招き全管理者に対して実施しています。「心の健康保持」に対してのリテラシーを強化し、心の健康不調者の早期発見・早期対応の重要性の理解浸透に取り組んでいます。



社内/社外 人権相談窓口ポスター



## □「禁煙促進」への取り組み

現状の喫煙率は、事業所別(全41事業所)には0%から67.9%までと大きなばらつきがあり、全社平均では41.9%と非常に高い数値となっています。事業所別に店舗独自ルールを設定し禁煙/節煙に取り組んでいます。

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。

2025年5月から、毎週第二水曜日を全社禁煙Day(スワンDay)と定め、社員の健康づくり対策の一環として、禁煙推進に向けた取り組みを行っています。禁煙についての理解を深めるとともに、喫煙者が禁煙に取り組む契機となるよう、ポスターの掲示を行っています。



禁煙ポスター

## □「DE&I 意識醸成」への取り組み

社内で少数派となる、「女性・外国籍・障がい者」の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。

昨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、女性社員限定の「活躍健康セミナー」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く、活躍できる職場環境を作る為に、職場では孤立しがちな女性社員が、それぞれの考えや思いを話し合います。

そこでまとめられた「声」は経営への提案となり、多くの新しい制度に反映されています。

整備職では毎年、多くの外国籍メカニックが入社(25年度実績9名)しています。文化・風習の違いを正しく理解する事でお互いの誤解が少なくなり、働きやすい職場環境が作られます。

外国籍従業員を対象とした研修を実施し、日本人と仕事を円滑に進める上で大切となるコミュニケーションや、傾聴・報連相などの重要性を学んでいます。又、「働きにくさ」が「言葉の不自由」から引き起こることが少なくない事から、日本語検定の資格取得支援を積極的に行っています。

障がい者雇用については、「農園事業」(ともつく農園)を始め、様々な職場を創出し積極的に取り組んでいます。

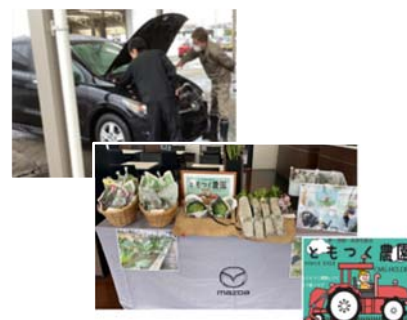
特別支援学校との定期的な交流を通じて支援学校卒業生が、その能力を発揮できる職場を創出し、正社員として採用する活動を続けています。採用後も支援学校からの定期的なサポートを受けることで、障がいを持った社員の定着と成長を目指しています。



女性研修



外国籍スタッフ研修



障がい者雇用

## □「運動習慣対策」への取り組み

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、2024 年度は全国マツダ販売会社野球大会で優勝、千葉県自動車販売店協会野球大会では準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



バスケットボールサークル

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、バスケットボール/e-スポーツ/スノーボード/サバイバルゲーム/サーキット走行/バレーボール等、10以上の同好会・サークルがあります。通常の業務では会う事が少ない、様々な職場の仲間と楽しく活動を行っています。

## □チームワーク醸成(モータースポーツ)/産学共同活動

千葉マツダオフィシャルチーム「CMR (千葉マツダレーシング)」は、マツダファン耐久レースに、2台の車両 (MAZDA2・ロードスター) で参戦しています。

レースでは、速さだけでなく、4人のドライバーで2時間30分を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。



モータースポーツ参戦



2025 東京オートサロンでは県内の整備学校様との共同でCMR ロードスターの出店を行いました。モータースポーツなど多種多様なカリキュラムを通じて産学共同活動を推進しています。



2025 東京オートサロン

## 健康経営 主要指標推移

### 【身体の健康項目】

赤字：2024年度最重点取り組み項目

	目標	2024年度	2023年度	2022年度
実施率	100%	97.0%	97.7%	95.3%
（内）人間ドック対象者 ※1 2024年度から義務化	100%	99.0% ←	13.0%	8.9%
要再検査（精密検査）対象者割合	25.0%	28.3%	21.2%	30.7%
（内）人間ドック対象者（要精密検査判定）	20.0%	24.8%	—	—
要再検査判定者 再受診実施率	66.6%	43.1%	37.3%	43.9%
（内）人間ドック対象者	100%	79.2% ←	37.5%	—
適正体重維持率 ※2	66.6%	62.7%	64.4%	61.1%
特定保健指導対象者割合	15.0%	22.2%	27.3%	13.7%
特定保健指導実施率	100%	85.2% ←	0.4%	0.0%
婦人科検診実施率（2024年から集計開始）	50.0%	37.1%	—	—
血圧リスク ※3	1.0%	0.91%	1.69%	2.01%
血糖リスク ※4	1.0%	1.30%	2.17%	1.00%
運動習慣率 ※5	30.0%	26.3%	16.9%	21.4%
喫煙率	35.0%	× 41.9%	42.1%	43.1%

※1:人間ドック実施率……2024年度から40歳以上健康保険加入全社員人間ドック受診義務化

※2:適正体重維持率……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	2024年度	2023年度	2022年度
ストレスチェック実施率	100%	92.6%	97.5%	97.2%
高ストレス者割合 ※1	15.0%	21.0%	22.7%	19.8%

※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	2024年度	2023年度	2022年度
月間総労働時間（平均）	170時間	169.0時間	170.5時間	171.8時間
月間所定外労働時間（平均）	12.5時間	14.0時間	12.7時間	16.5時間
年次有給休暇取得率	75.0%	68.4%	65.3%	60.3%
有給休暇取得日数	12日	11.3日	10.9日	10.3日
アブゼンティーズ ※1	3日以下	2.1日	1.3日	6.2日
プレゼンティーズ ※2	3.50以下	3.53 ←	3.90	3.82
エンゲージメント調査（肯定回答率） ※3	66.0%	64.0%	64.0%	(62P) ※6
（比較値：国内マツダ販売会社平均）	—	+16%	+15%	— ※7
福利厚生満足度 ※4	60.0%	45.0%	43.0%	(70%) ※6
傷病による休職者数推移 ※5	—	13名	12名	7名
労働災害件数推移	0名	12名	13名	12名
平均勤続年数推移	—	15.1年	14.7年	15.9年
離職率	5.0%以下	5.5%	7.6%	5.9%

※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で算出、質問に対し0-10点を用いて測定（最高は“0”） — 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(下期ｽﾏｰ採用)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Top2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Top2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)

## ◇社会貢献活動

### 「日本赤十字活動」支援

千葉マツダでは人道的任務の達成を使命として取り組んでいる  
日本赤十字千葉県支部に対して 2024 年 1 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日の  
期間において店頭でお客様から回答いただいたアンケート 19,677 件に  
10 円を乗じた 196,770 円を贈呈しました。



### 「子ども食堂支援プロジェクト」参加

千葉市こども食堂ネットワークを通じ千葉市子供食堂へ  
千葉マツダが運営する障がい者雇用による「農園事業」  
“ともつく農園”で収穫された作物の寄付を行っています。



### 「フードドライブ」参加

従業員や当社のお客さまと共に、家庭で余っている食品を持ち寄り、地域の  
福祉団体や施設、フードバンクなどへ寄付する「フードドライブ」活動に参加  
しています。



### 「芝庭の寺小屋」協賛

どんな未来であっても自分らしく生きていけるように、学校教育とは異なる観点から好奇心  
をくすぐり育む「現在に必要とされる寺小屋」事業  
に協賛しました。子供たちが自身の持つ果てしない  
可能性に気づき、育む場としています。



### 「車いすラグビーイベント」協賛

千葉市を本拠地として活動する「RIZE 千葉」の公開試合と体験会を応援事業の一環として  
他企業様・団体様と協賛しました。

この試合を通じて多くの千葉市民が車いすラグビーの魅力に触れ、  
パラスポーツの素晴らしさを体感しました。今後も、車いすラグビー  
のすそ野を広げる為の応援事業を続けて参ります。



### 「折り鶴プロジェクト」参加

広島市平和記念公園には年間 1,000 万羽の折り鶴が届けられます。その折り鶴を再生紙に変  
え循環させる「折り鶴プロジェクト」にマツダ株式会社・グループ会社と共に参加しました。

広島を原点とするグループ企業として、従業員ならびにお客様と一緒に鶴を折り、千葉マツ  
ダ全店で 8680 羽の折り鶴があつまりました。

集まった折り鶴は広島市平和祈念公園に奉納され  
”広島から平和“のメッセージを世界へ発信しています。



## ◇地域振興活動

千葉マツダは、千葉県内で活動している地元スポーツチームを応援しています。  
スポーツ競技は多くの人々の心を動かし、感動を呼び起こし我々を勇気付けてくれるものです。  
地元チームの応援を通じて、地域のスポーツ振興と地域経済の活性化に貢献し、更には社員がスポーツ支援活動に楽しみながら参加する事でスポーツに興味を持つことを期待しています。

(地元企業応援)

### NEC グリーンロケット東葛 (ジャパンラグビーリーグワン)

千葉マツダはオフィシャルサプライヤーとして「BONGO BRAUNY VAN」を貸出し、第一線で輝く選手を支えています。



### オルカ鴨川 FC (日本女子サッカーリーグ)

オルカ鴨川は日本女子サッカーリーグに所属する南房総初のクラブです。  
千葉マツダはシルバーパートナーとして応援しています。



(地域学校応援)

### 千葉商科大学 体育会 ラグビーフットボール部 (所在地：千葉縣市川市)

千葉マツダは、シルバーパートナーとして、部活動の活動支援と相互発展を目指し、連携・応援を行っています。



### 国際武道大学 男女サッカー部/女子ハンドボール部 (所在地：千葉県勝浦市)

男女サッカー部はシルバースポンサーとして、女子ハンドボール部はオフィシャルスポンサーとして、関東大学リーグを闘う部活動の活動支援と相互発展を目指し、連携・応援を行っています。



## ◇地方創成事業

千葉マツダは、企業版ふるさと納税を利用した地域活性化支援として、白子町に「CX-5」と現金を合わせ総額 600 万円を寄付しました。青い波が描かれた CX-5 は観光施策や災害時の移動手段、物資輸送手段として活用される予定です。

CX-5 はクリーンディーゼルエンジン車で、燃料は軽油を使用していることから、災害発生時においてガソリンと比較し取り扱いしやすく、調達しやすい燃料となっています。



(CSR 取り組み)

千葉マツダは、環境省が策定した日本独自の環境マネジメントシステム（SEM）に参画し、二酸化炭素や産業廃棄物排出削減に取り組み、環境に配慮した製品やサービスを開発・販売します。

## 環 境 経 営 方 針

### 【基本理念】

株式会社千葉マツダは、自動車販売・整備など全ての事業活動において、環境にやさしい企業を目指すことが最重要課題の一つである事を認識し、環境を重視した企業活動を積極的に取り組んでいきます。

### 【基本方針】

- (1) 環境に関する法令などを遵守します。
- (2) 低公害車の普及・エコドライブの実践により排気ガスを減らし大気汚染の防止、地球温暖化防止に取り組みます。
- (3) 企業活動全ての領域で、電力使用量、化石燃料、廃棄物の総量、水資源、化学物質の削減ならびにリサイクルの促進を行います。
- (4) 環境に配慮した製品、環境を維持するための整備技術を提供します。
- (5) 環境改善目標を定め、継続的な改善活動を行います。
- (6) 全社員へ環境教育を行い、従業員一人一人の環境に対する意識の向上に努めます。

2025 年 10 月 1 日  
株式会社千葉マツダ  
代表取締役社長 大木 康正

(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うち、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

株式会社CMGホールディングスグループ各社は、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。

2025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

## 健康経営/CSR（社会的責任）外部評価

評価内容	説明	主催
<p>健康経営優良法人2025・大規模法人部門 ホワイト500 (千葉マツダ)</p> 	<p>特に優良な健康経営を実践している企業を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備する事を目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度。 大規模法人部門の上位法人には「ホワイト500」の冠が付加される。</p>	<p>経済産業省 健康経営推進検討会</p>
<p>千葉市健康づくり推進事業所認証 スカーレットクラス (CMGホールディングス)</p> 	<p>健康経営や従業員の健康づくりに取り組む千葉市内に本社、支店を置く事業所を「千葉市健康づくり推進事業所」として、認証する制度。 取り組み状況に応じて3つの区分で認証を行う。 ※認証区分： グリーン・ブルー・スカーレット クラス</p>	<p>千葉市 保健福祉局健康福祉部</p>
<p>総合環境政策 エコアクション21 (千葉マツダ)</p> 	<p>環境省が定めた環境経営システムに関する第三者認証・登録制度。 事業者が自主的・積極的な環境配慮に対する取り組みが展開でき、かつその取り組結果を「環境経営レポート」としてとりまとめて公表できる。</p>	<p>環境省</p>
<p>ちばSDGsパートナー登録制度 (千葉マツダ)</p> 	<p>千葉県内におけるSDGs推進の機運を醸成する為に千葉県により創設された制度。SDGsに積極的に取り組む企業が登録され、その取組が県のホームページなどで広く発信される。</p>	<p>千葉県 総合企画部政策企画課</p>



※このレポートは当社の健康経営・CSR 取り組みをご紹介します事で、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。