

地域で活かし、地域で広げる
「ACTION！セミナー in 広島」

八天堂が健康経営で実現したい志

2023.09.08

私の志

仕事を通じて、世の中に**感動**を伝播させる

株式会社八天堂

人事部 前田昌巳

アジェンダ



八天堂の志

1. 八天堂のベースにある志 (人づくり)
2. 人事領域の方針と戦略

人づくりの実践

1. 健康経営を活用した人づくり
2. 健康経営の戦略
3. 取組み紹介

会社紹介 (概要)



会社名	株式会社 八天堂
代表者	代表取締役 森光孝雅
事業内容	食品の製造・販売
本社所在地	広島県三原市宮浦3丁目31-7
創業	昭和8年
設立	昭和28年6月25日
社員数	247名 (2023年6月)

株式会社 **八天堂** 〒723-0051 広島県三原市宮浦3丁目31-7
TEL 0848-62-2645 FAX 0848-62-1255 <https://hattendo.jp/>



会社紹介 (沿革)



昭和 8年 創業者 森光香 「森光八天堂」を開店

「甘くておいしい和菓子を通じて、少しでも周りの人を元気づけたい」

昭和60年 2代目 森光義文 初代の遺志を引き継ぎながら、**洋菓子**を取り入れ
屋号を「ラセーヌ八天堂」として再出発

平成3年 3代目 森光孝雅 神戸フロイドリーフ(ドイツパンの名店)で4年半の修行後、
三原宮浦に**「たかちゃんのぱん屋 一号店」**を開業。
広島県内に13店舗。商品点数は100点を超えるまでに成長

平成14年 **経営危機に直面。**小売店を閉店し、量販店への卸事業を開始

平成16年 三原宮浦に本社工場を移設

平成20年 **八天堂第二創業期**

スイーツパンに着手。100種類のパンから、「くりむパン」1種類に。

会社紹介 (沿革)



平成21年 東京出店（東京都北区東十条商店街）
品川駅 特設売り場から 本格販売が始まる
※TBS「はなまるマーケット」おめざランキング（2009年度）第1位獲得

平成22年 新卒採用 開始

平成25年 みはら臨空工場 竣工・本社移転

平成28年 三原市認可保育園「りんくう保育園」開園・八天堂ビレッジ オープン

平成29年 八天堂きさらづ工場（千葉県） 竣工

平成31年 株式会社Hattendo International設立 カナダ店開店

令和 1年 空の駅オーチャード開店、天空カフェ&ファクトリー・天空オフィス竣工

令和 2年 東京オフィス開設

令和 4年 株式会社八天堂ファーム設立、ECオフィス開設

令和 5年 創業90周年 八天堂きさらづカフェリエオープン
100年ビジョン 発表

会社紹介 (事業内容・拠点)

事業紹介

リテール
事業

催事事業

新業態
開発事業

移動販売
事業

卸事業

EC事業

ピレッジ
事業

きさらづ
事業

海外輸出
事業

北海道
事業

アライアンス
事業

三原から東京、東京から全国、
日本から世界へ。

11事業



会社紹介 (お品)



冷やして食べる とろけるくりーむパン
「怪獣レモン」 7月18日

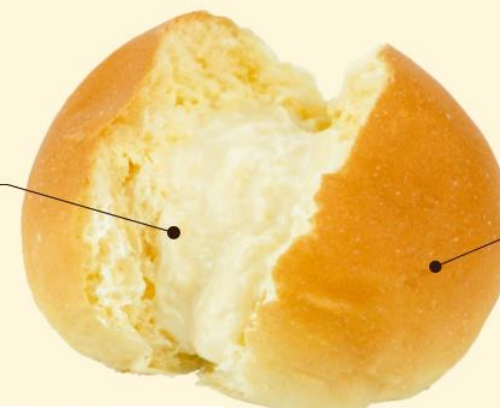


「冷やして食べる」
新しい“ニューとろ”くりーむパン

しっとりふんわり柔らかな生地の中に、とろけるクリームがたっぷり。
冷やして食べる、スイーツのような「くりーむパン」の特長はそのままに
“毎日でも食べたくなる”ような軽さとくちどけにこだわりました。

ホイップを配合した
とろけるクリーム

八天堂の「くりーむパン」発売から14年、改良をし続けてきたクリームは、ホイップ配合で至福のなめらかさに。



毎日でも食べたくなる
ふわっと軽い生地

口の中でスッと溶けるように軽いパン生地は、冷やしても硬くならないふんわり食感です。



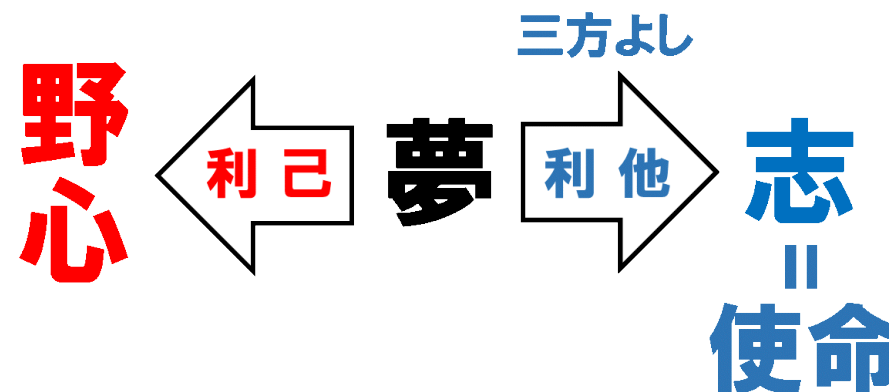
八天堂の志

1. 八天堂のベースにある志
(1)めざす姿(会社の存在意義)

食のイノベーションを通じた人づくりの会社

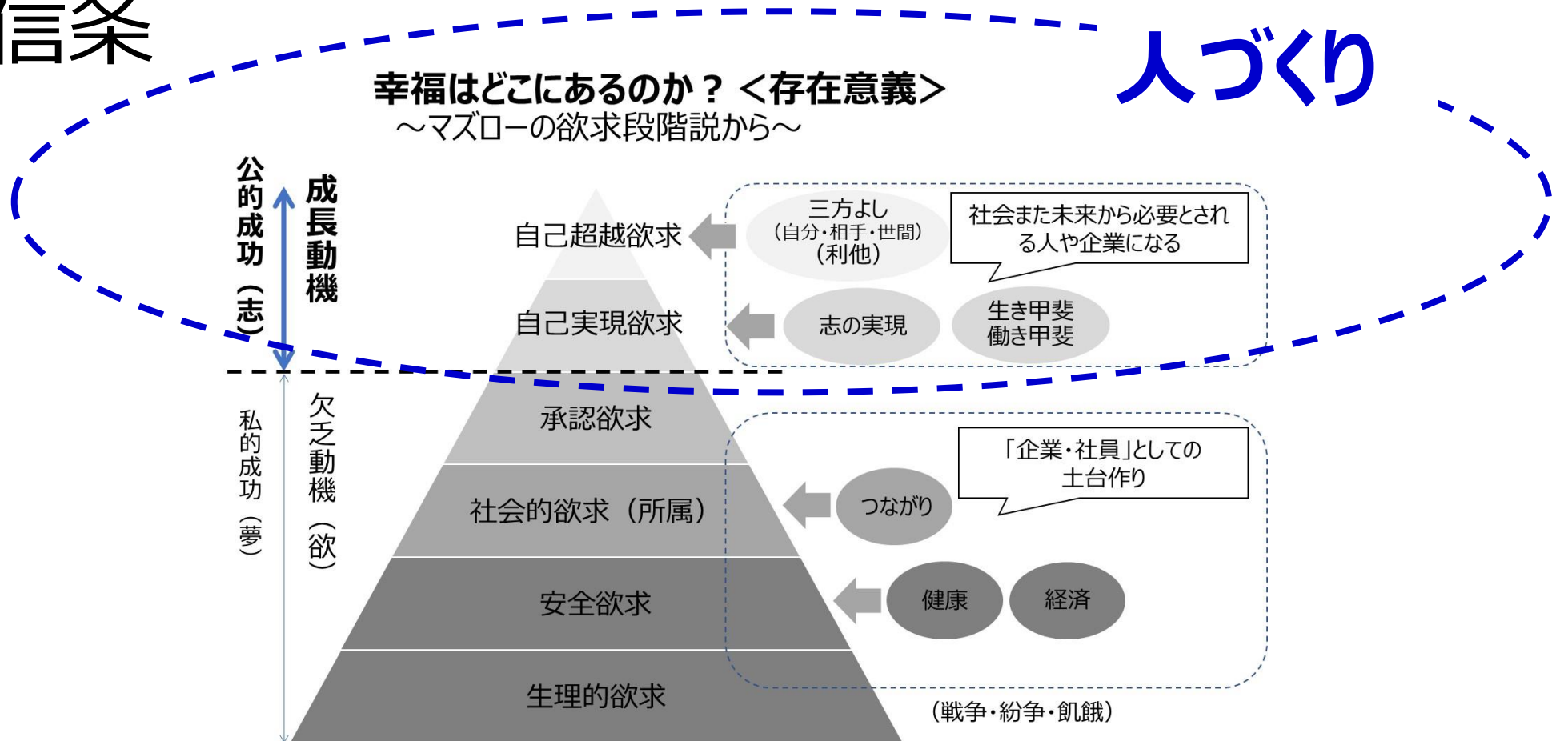
●信条 (クレド)

八天堂は**社員**のために
お品は**お客様**のために
利益は**未来**のために



八天堂の志

1. 八天堂のベースにある志 (2) 信条



八天堂の志

1. 八天堂のベースにある志 (3) 八天道の精神・八覚の心得



八天道の精神

自身の挑戦

- ・全てのことに意味があると思える **必然向上の精神**
- ・自ら起ち自ら切り拓く **自立開拓の精神**
- ・知識・見識・胆識を持って **学び 考え 実行の精神**
- ・何があっても諦めない **不撓不屈の精神**

他者への貢献

- ・義務と権利の道あれば義務を優先する **義務先行の精神**
- ・目配り・気配り・心配りの **利他の精神**
- ・恩に気付き恩に報いる **感謝報恩の精神**
- ・礼に入り礼に了する **礼の精神**

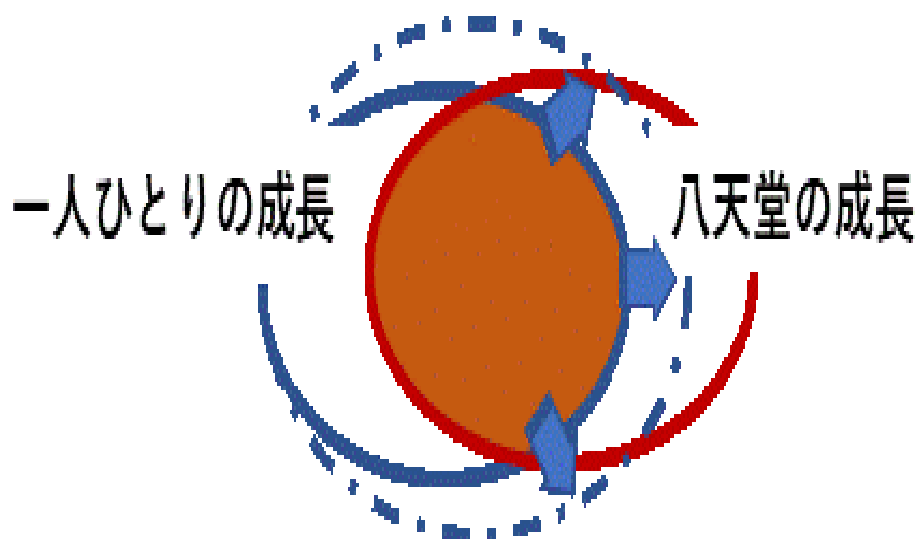
八覚の心得

- 事** 事を成すは 逆境にあり、事を破るは順境にあり
「危機の中に身を置く」※危：リスク、機：チャンス
- 憤** 心が震える事（感謝・感動・感激）
気付く事から始まる。 「自立心」
- 縁** 出逢いで人生は変わり、出逢いで人生を変える
「気遣い力」「インクルージョン」
- 健** 1に健康、2に人間関係、3に経済
「成長(正しい努力)(投資と回収)」
- 志** 生を受けるは志をたて、事を成すにあり
「理想を持つ」「使命感」
- 本** 本気ですれば大抵の事は出来る、本気ですれば
何事も面白い、本気ですれば誰かが助けてくれる
「一瞬本気」「知好楽」
- 人** 人生とは挑戦とリベンジの連続である
「人生今日がはじまり ここから挑戦」
- 創** 圧倒的オンリー 1 イノベーションの創造
「スタンダード×スタンダード」

八天堂の志

2. 人事領域の方針と戦略 (1) めざす姿

ワクワクする社員・お客様・地域社会

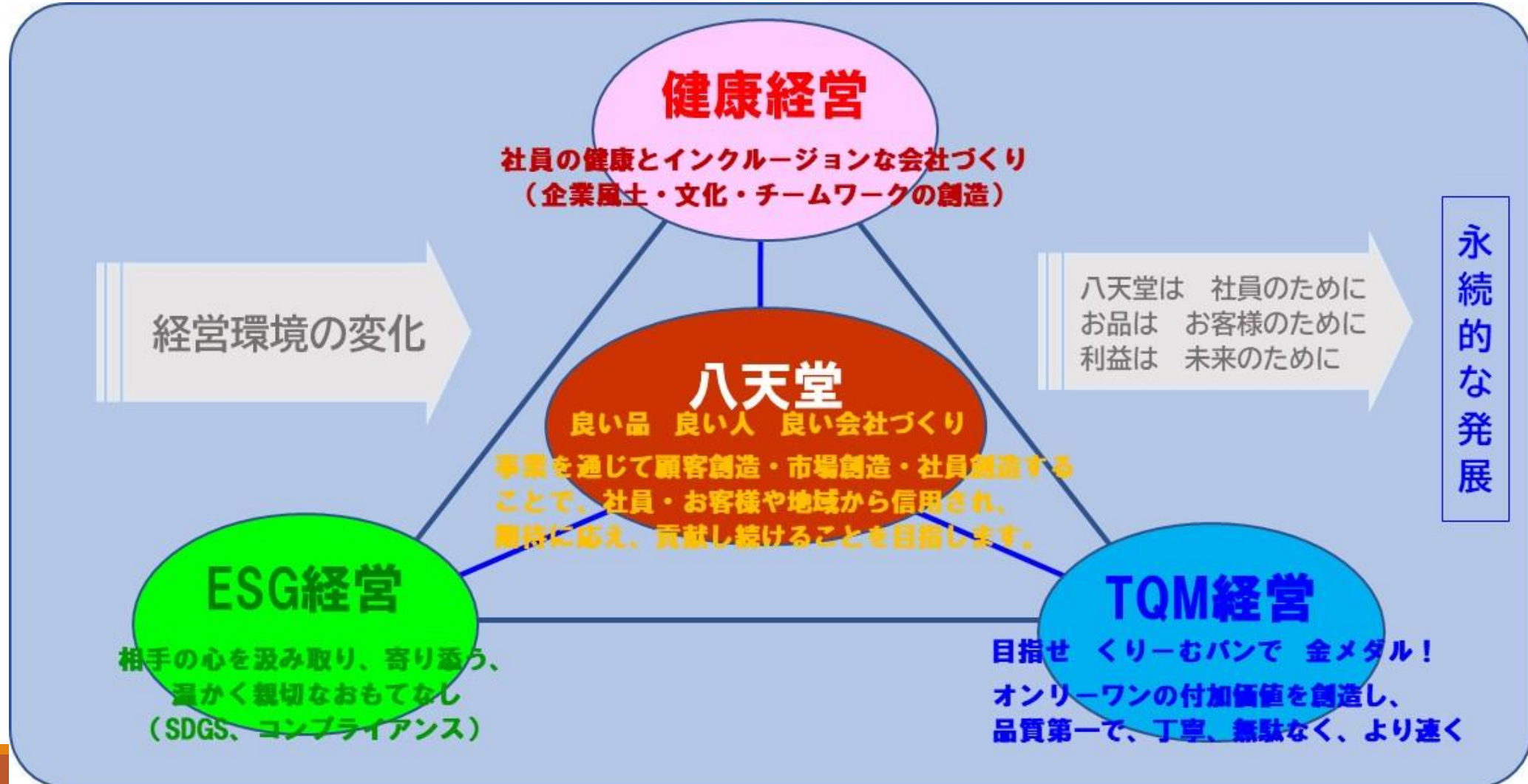


■ 社員：物心両面で豊かな社員の創造

1. 八天堂で働く誇りと自身の成長を実感する
2. 経営視点を持つ
3. 継続的に社会貢献できる

人づくりの実践

1. 健康経営を活用した人づくり



人づくりの実践



1. 健康経営を活用した人づくり

八天堂は「食のイノベーションを通じた人づくりの会社」です。
食のイノベーションという手段を通し、社員の成長による人づくりを目的としています。
健康経営もその一環で、2019年から取組みをスタートしました。

健康経営の活動では、
「社員一人一人が、健康で、八天堂の価値観である**八覚の心得**で考え、
行動することで、「**労働生産性の高い、明るく楽しい日本一の職場づくり**」
をありたい姿と定義しています。

※2021、2022、2023 ブライト500認定

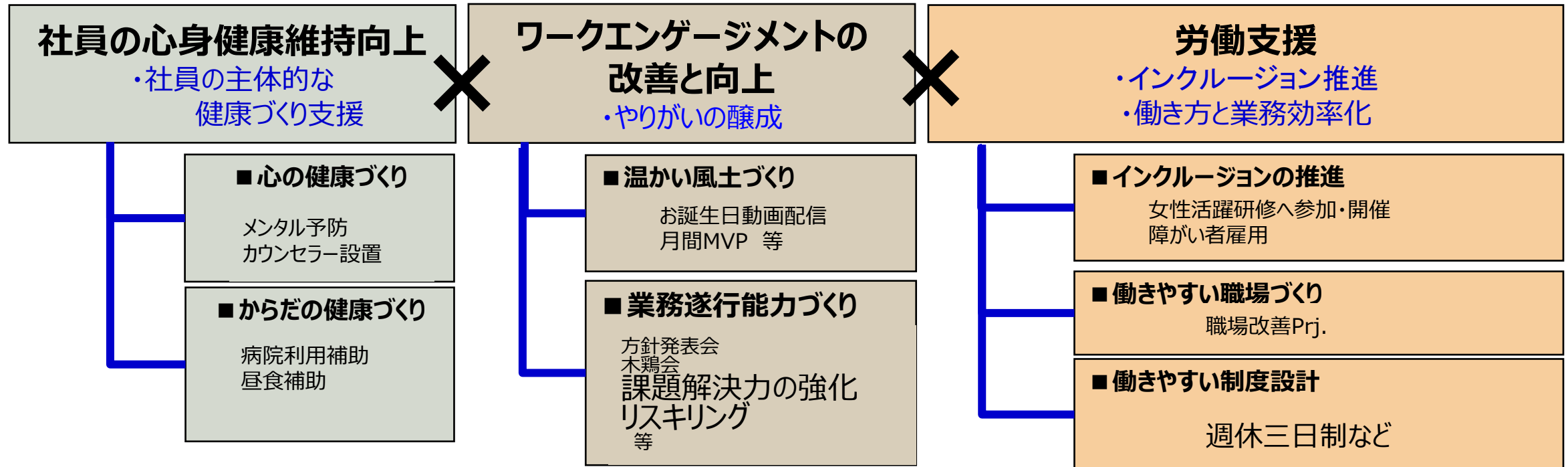


2023
健康経営優良法人
Health and productivity
ブライト500

人づくりの実践

2. 健康経営の戦略

めざす姿：働きがい醸成 による主体的な人づくり



3. 取り組み紹介（全体像）

【心身の健康】

- ・定期検診100% /がん検診の補助
- ・要再検査者の管理と受診勧奨
- ・歯科検診
- ・インフルエンザ予防接種の補助
- ・臨床心理（メンタル）カウンセリング
- ・社員の社割昼食費補助
- ・空気清浄器、アルコール、体温計の設置
- ・全面禁煙運動

【ワークエンゲージメントの向上】

- ・社内/社外報の発信/お誕生日動画配信
- ・人事考課制度（資格取得支援）
- ・価値観の勉強会（木鶏会）
- ・リスキリング
- ・ブドウ狩り（リフレッシュ企画）

【インクルージョンな働き方支援の制度】

- ・働き方のコース選択
- ・安全衛生委員会
- ・有給取得の推進/時間外労働時間適正把握
- ・週休三日制の導入

3. 取り組み紹介（心身の健康維持向上）

（1） 定期検診の運営と要再検査者の管理

2022定期検診実施率：98.2%

施策1：計画的な運営

個人別に実施日を特定して、部門長と本人に共有

施策2：効率的な運営

八天堂ビレッジへ 検診車に来てもらう

施策3：寄り添った運営

要再検査者への直接連絡と再検査依頼と実施フォロー

人づくりの実践

3. 取り組み紹介（心身の健康維持向上）

（2）健康パルスサーベイ実施 と メンタルカウンセリング

パルスサーベイ参加率：68%

施策1：セルフ管理（日々その日の自身の健康状態を確認）

- ① 体調・メンタル・人間関係 ⇒ トータル健康
- ② メール自動配信 と 自動集計

施策2：ライン管理と専門家による管理

- ① サーベイ結果で気になる人は、部門長と連携して個別面談実施
- ② 提携病院での臨床心理士によるカウンセリングの実施

人づくりの実践

3. 取り組み紹介（ワークエンゲージメントの向上）



（1）主体的な資格取得の取組支援

資格取得者割合：11%

施策1：キャリアパスの見える化

施策2：人事考課での資格取得支援

施策3：資格取得支援制度

人づくりの実践

3. 取り組み紹介（ワークエンゲージメントの向上）

（1）主体的な資格取得の取組支援

-1 キャリアパスの見える化

		等級-号イメージ	1-0~1-50 未満	1-50 以上	2-0~2-50 未満	2-50 以上
		役職イメージ	一般社員		主任・係長代理	係長・課長代理
		レベル	1	2	3	4
成果	課題・テーマの設定	業務の完遂	・指示された作業の完遂 ・職場内定型業務の多能工化	・担当作業の完遂 ・課内業務の多能工化	・担当作業の完遂 ・新規業務の立上げ	・部門目標達成のための業績(KPI)達成と課題
		業務の改善	・現状作業の改善			・課題解決活動の推進
		チームづくり	・メンバーの育成			・メンバーのキャリアビジョン
		メンバー育成				
能力	専門性	業務遂行能力	知識・技術・技能 (業務遂行のレベル)	人間関係力	(課題提案のレベル) 環境変化に対応した完遂力 (主体性のレベル) 協働/折衝調整力 (周囲との関わり方のレベル) 指導育成 (指導・育成のレベル)	手段に基づき、行 業務手順に沿って 完了できる 上司に、報連相を と行動できる 自身の習得したスキルや進め も教えられる
		創造力	企画立案力 (企画立案のレベル) 状況把握/判断力 (検討事項の複雑さのレベル)	貢献意欲 志・縁 / 利他 本・創・人・事 / 自立開拓・学び考え実行・ 不撓不屈	1つ以上の取組み 潜在的な問題やその背景 しながら、実現可能な対 策を考案できる	
	仕事の進め方 (課題解決力)	問題解決力	課題設定 (課題提案のレベル)	行動・態度	健全な心身 健・慎 / 礼・義務先行・感謝報恩・ 必然向上	1つ以上の取組み 上司の指導下、自らの業 題と達成手段と方法を考 えることができる
		問題解決力				

人づくりの実践

3. 取り組み紹介（ワークエンゲージメントの向上）

（1）主体的な資格取得の取組支援

-2 目標管理（人事考課 半年毎）

2023(70期) 人事考課表 作成日: 2023.00.00

所属	氏名	等級-号	役職	コース
69期基本方針		部門方針		
		KGI		
		主要KPI		

目標と実績

分類
①
②
1.成果
③

■ 主体性を喚起する仕掛け

- ① 目標と成果、成果と能力や明徳力の強化と連動
- ② 成果に難易度評価を入れることで、挑戦を応援
- ③ 資格取得で加点
- ④ 1回/月 15分 人事考課ミーティング

人づくりの実践

3. 取り組み紹介（ワークエンゲージメントの向上）

（1）主体的な資格取得の取組支援

-3 資格支援制度

（目的） 社員が業務に関係する資格を積極的に取得することを奨励し、会社の管理、技術、技能の水準向上をはかるとともに、社員が自己啓発を取り組むことを支援する。

（適用範囲） 会社の業務に関係ある資格（別表の「対象資格一覧表」に記載する資格）を対象とする

※会社が必要と認める資格については、その都度判断する。

（報奨金） 合格した際に受験した受験料の8割を支給する。

※社命による取得の場合は、全額会社負担とする。

人づくりの実践

3. 取り組み紹介（ワークエンゲージメントの向上）

（2）パートさん・派遣さんも巻き込んだ社風・風土づくり

-1 ナレッジ管理ツール（notePM）を活用した 情報発信

パートさん・派遣さんの参加率：47%

情報発信の内容

＜業務遂行能力＞

- ・社長メッセージ/方針発表会
- ・八天堂の新商品
- ・部門の活動紹介

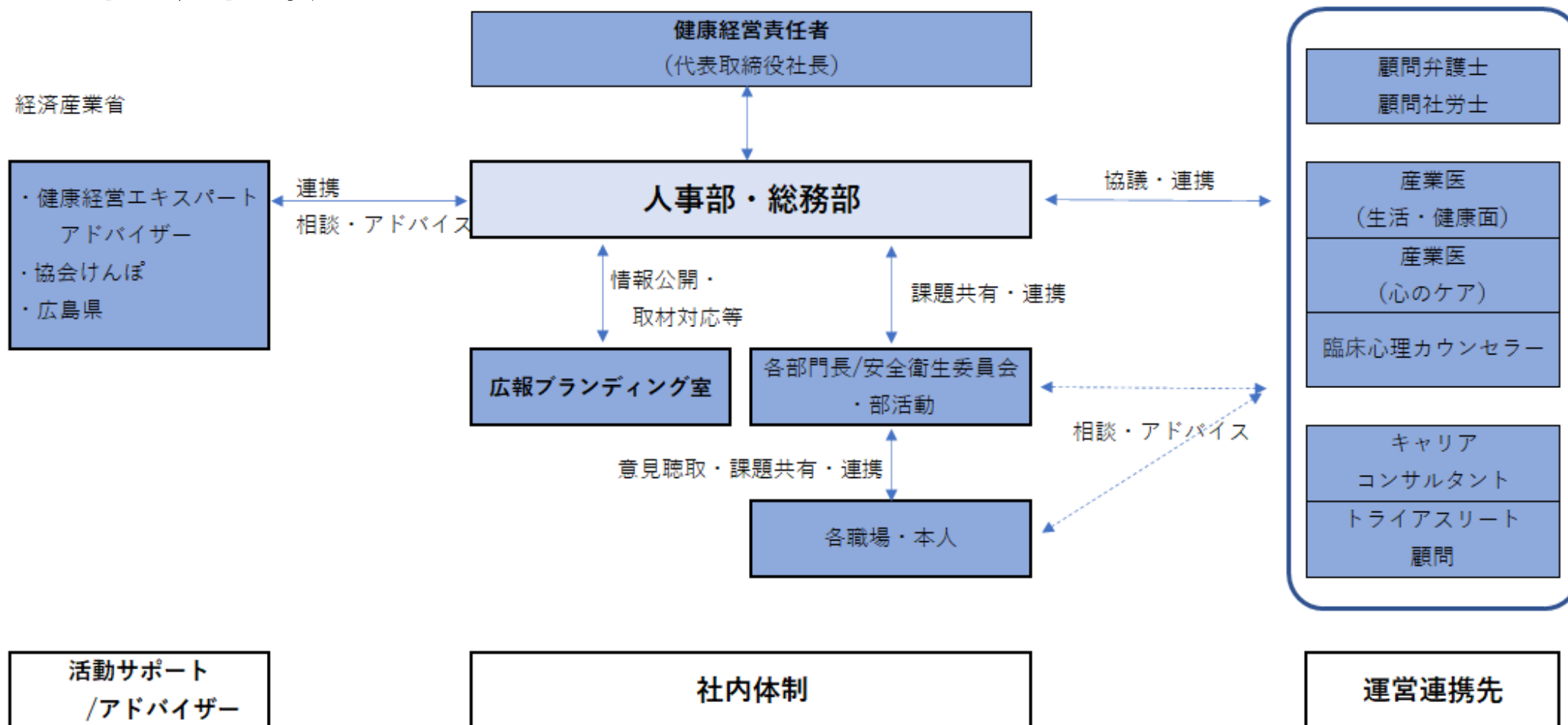
＜温かい風土＞

- ・お誕生日動画配信
- ・社員の紹介
- ・福利厚生便り/KENCOコラム

人づくりの実践

4. 取り組みによる変化

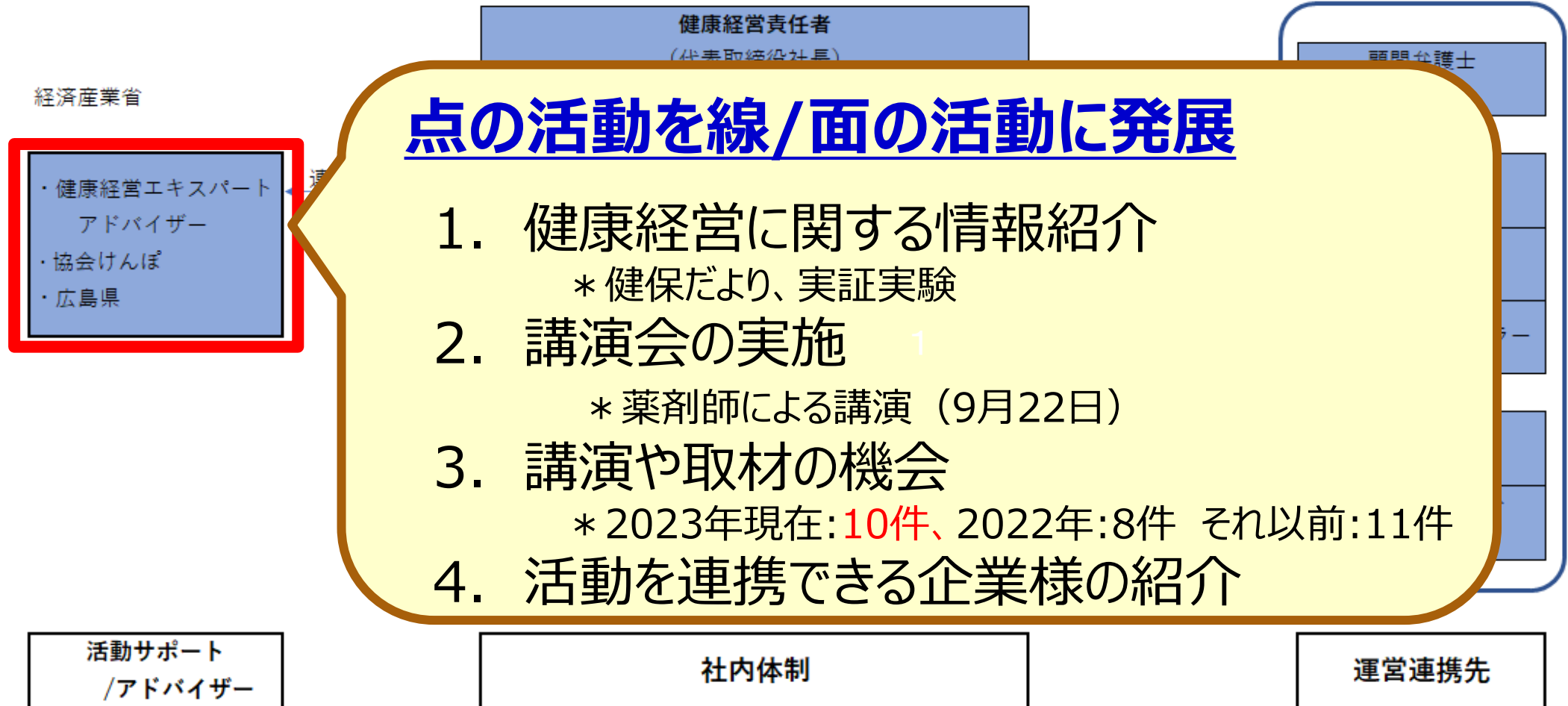
(1) 活動組織



人づくりの実践

4. 取り組みによる変化

(2) 活動をサポートいただいている方々との連携

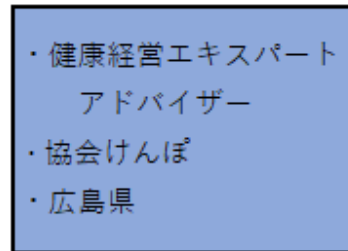


人づくりの実践

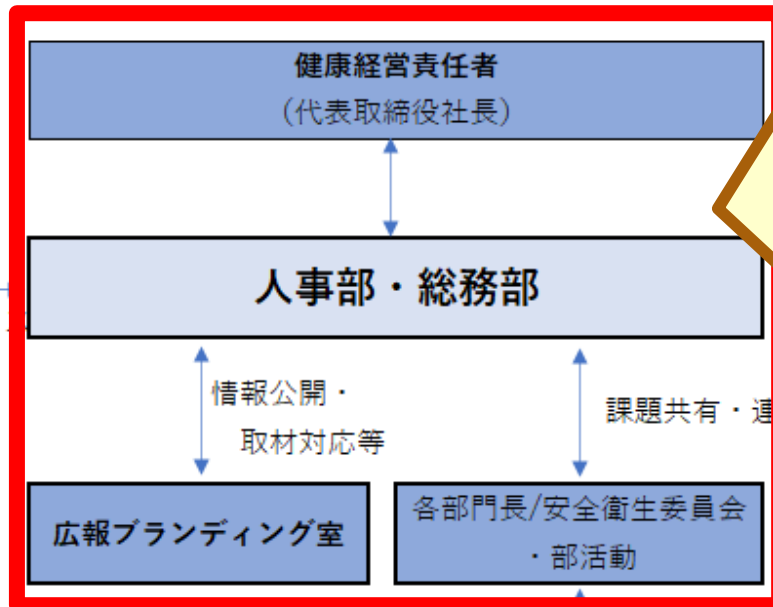
4. 取り組みによる変化

(3) 社内の連携

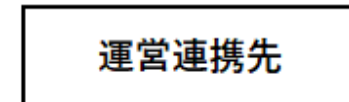
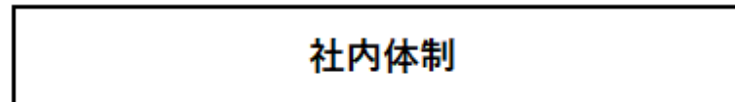
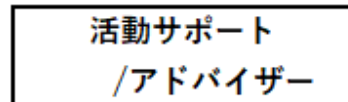
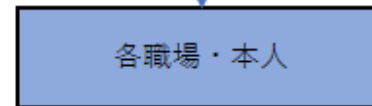
経済産業省



連携
相談・アドバイ



意見聴取・課題共有・連携



発信の強化

広報ブランディング室を
組織体制に組み込むことで、
社内外への情報発信に
一貫性とスピードがでている

人づくりの実践

5. 活動の成果

(1) エンゲージメントサーベイ 評価 (2022.10月実施)

【2022年度エンゲージメントサーベイ結果】

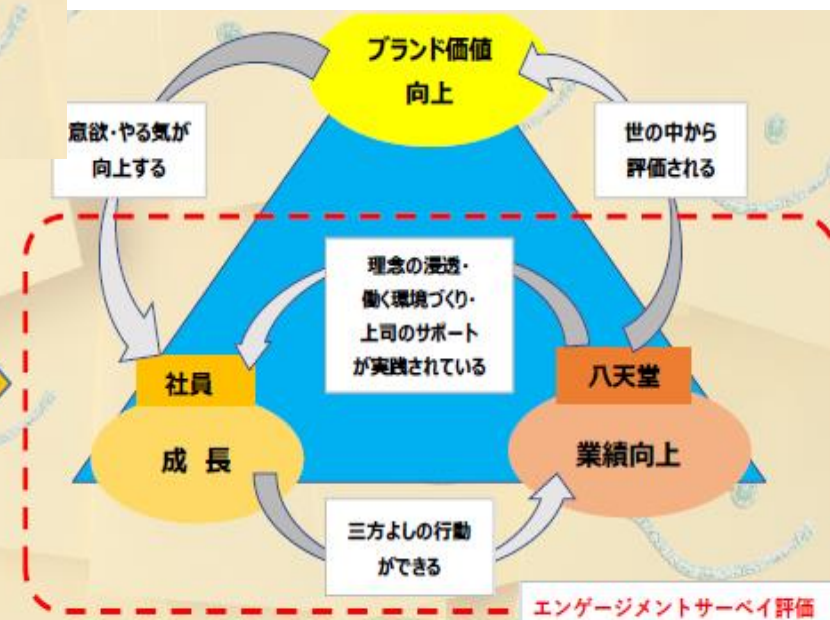
下記4つの切り口で17の質問を設け、アンケート調査を行いました。

- ① 仕事への意欲 55.4% 肯定回答
- ② 八天堂クレド・理念の理解と浸透 69.0% 肯定回答
- ③ 働く環境への満足度 59.0% 肯定回答
- ④ 上司からのサポート満足度 67.0% 肯定回答

目標：
各切口肯定回答80%以上

『八天堂と社員の成長ウィニングサークル』

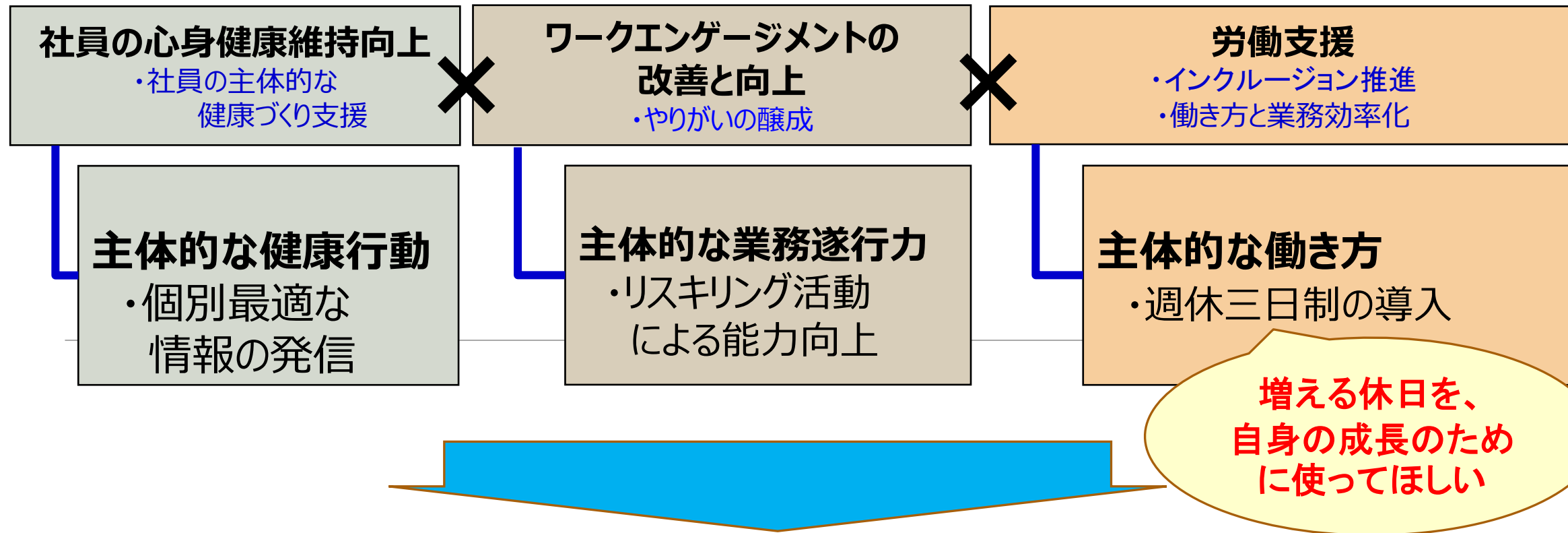
社員の成長・業績向上・八天堂のブランド価値の向上は連動しており、エンゲージメントサーベイは八天堂の施策による社員の満足度と成長度を測っています。



人づくりの実践

6. 今後の強化ポイント

(1) 働きがい醸成 による主体的な人づくり



物心両面で豊かな社員の創造

本日まで参加いただいた方にとって
「感動を伝播させる人づくり」

の一助になれば幸いです。

ご清聴ありがとうございました

株式会社八天堂
人事部 前田昌巳