

# JOURNAL

HCM × PAL ジャーナル

2026

9月号

創刊号  
September

## 会社は、 人についてくる。

一人ひとりの力を、組織の力へ。  
人と組織の力を、企業の成長へ。

### CONTENTS

P.02 会社の空気は、どうやって生まれるのか。

P.03 人が変わると、会社は変わるのか？

P.04 数字の先にある、組織のリアル

### 編集長より

私たちは、働く人と組織に、  
もっと良い未来をつくりたいと考えています。  
人の力が輝く会社は、きっと強く、やさしく、しなやかです。  
このジャーナルが、皆さまの気づきと一歩につながれば幸いです。

編集長

*Shunsuke Fujihara*

HCM × PAL JOURNAL

人と組織の力を、信じ、持続的に成長する企業づくりを応援します。



# 会社の空気は、 どうやって生まれるのか。

会社を訪問したとき、ドアを開けた瞬間に「この会社は雰囲気がいいな」と感じる場合があります。

社員同士が自然に声を掛け合い、表情が明るく、自分から動いている。

反対に、会話が少なく、どこかよそよそしい会社もあります。

もちろん、それだけで会社の良し悪しを判断することはできません。

ただ、こうした日常の小さな振る舞いには、組織の状態が表れることがあります。

制度やルールだけを見るのではなく、そこで働く人がどんな表情で、

どんな行動をしているか。そこから会社を見てみると、

これまで見えなかったものが見えてきます。



## 会社が発する 7つのサイン



あいさつ・声かけがある



誰でも意見を言える



ほめる・認めるがある



情報がオープンである



相談しやすい雰囲気がある



約束が守られている



未来を語る場がある

### CASE | ある製造業A社の変化

A社では、朝礼での一言共有を続けたことで、現場からの改善提案が1.8倍に増加。

「言ってもいい」という空気が、行動を変えた。



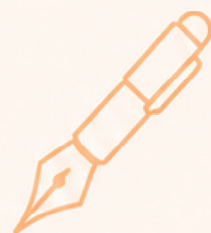
### 編集長コラム

私が「この会社は伸びるな」と感じる会社には、共通して一人ひとりがイキイキと働いている姿があります。

自発的に仕事をする。声がハキハキしている。自然な笑顔がある。楽しそうに仕事をしている。

会社の空気を変える第一歩は、案外難しい制度ではありません。

まずは、自分から笑顔を見せること。そこから始まるのではないのでしょうか。





# 人が変わると、 会社は変わるのか？

変化のカギは「ひと」と「しくみ」の両輪にある。

変化の時代において、ビジネスの成功を左右するのは、戦略や制度だけではありません。それらを担う「人」の意識と行動、そしてそれを支える「しくみ」が、本質的な成果につながります。HCM × PALは、人的資本の向上と労務基盤の強化を両輪で支援することで、持続的な企業価値の向上を実現します。



## 持続的成長を実現する3つの視点



### 人を活かす

エンゲージメント向上、育成・評価の最適化など、人の力を引き出す取り組みを支援します。



### リスクを防ぐ

法令遵守や労務リスクの可視化、働きやすい職場づくりで、安心して成長できる基盤を整えます。



### 価値を高める

人的資本データの活用やISO30414対応によって、企業の価値向上と信頼獲得を実現します。

## 数字で見る、組織の課題例

約 **3** 人に1人

### エンゲージメントが 高い社員

エンゲージメントが高い社員は、離職リスクが約2.6倍に。

出典：Gallup「State of the Global Workplace 2023」

約 **6** 割

### 人材採用の難易度が上昇

採用難が継続する中、約6割の企業が人材確保に課題を抱えています。

出典：帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査(2024)」

約 **4** 割

### 労務トラブルの増加傾向

相談件数は年々増加しており、早期の予防・対応が重要です。

出典：厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況(2024)」



## INSIGHT | 「人」と「しくみ」をつなぐ視点が、未来をつくる。

人の意識や行動は、環境や制度の影響を受けて変わります。だからこそ、人材戦略と労務基盤を一体でとらえ、データをもとに改善を重ねることが重要です。HCM × PALは、現場に寄り添いながら、企業の成長ストーリーを共につくります。





# 数字の先にある、 組織のリアル

データは「結果」、対話が「未来」をつくる。

KPIや指標は、組織の状態を映す鏡です。

しかし、数字だけを追いかけても、本当の課題は見えてきません。

大切なのは、データの背景にある“人の声”と“現場の実感”を丁寧にすくい上げること。

HCM × PALは、データ分析と現場対話の両輪で、組織のリアルを可視化し、未来への一歩につなげます。



## データと現場の対話で見えてくること



### 本質的な課題が見える

数値の背景にある原因や要因を深掘りし、本質的な課題を明確にします。



### 現場の納得感が高まる

現場の声を取り入れることで、施策への共感と主体性が生まれます。



### 改善のアイデアが生まれる

現場からの気づきやアイデアが、実行可能な施策につながります。



### 持続的な成果につながる

データと対話を繰り返すことで、PDCAが回り、成果が定着します。

## 編集長コラム



数字は、過去の結果を教えてください。  
しかし、未来をつくるのは“人”です。

現場には、数字には表れない知恵や工夫、そして想いがあります。

その声に耳を傾け、対話を重ねることで、組織はもっと強く、しなやかになります。

HCM × PALは、データの向こうにある“人のリアル”を大切に、ともに未来を描くパートナーでありたいと願っています。

## HCM × PALの 支援アプローチ



### 1 データ分析



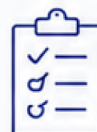
各種データを分析し、組織の現状を可視化します。

### 2 現場対話



ヒアリングや対話を通じて、現場の声を丁寧に収集します。

### 3 改善提案・実行支援



課題に基づいた施策を提案し、実行まで伴走支援します。