

JOURNAL

HCM × PAL ジャーナル

2026
10月号

Vol.2
October

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 管理職の一言が、会社の空気を変える。

P.03 信頼をつくる管理職の行動とは？

P.04 一言を、仕組みで支えるしくみづくり

編集長より

管理職の役割は、人を「動かす」ことではなく、
一人ひとりの力を「引き出す」こと。

何気ない一言が、安心を生み、挑戦を生みます。
視線を止め、うなずき、背中を押す。
そんな日常の一言を、見つめ直すきっかけに
なれば幸いです。

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。

管理職の一言が、 会社の空気を変える。

その一言が、人を動かし、組織を動かす。

管理職の言葉は、チームの空気をつくります。

同じ仕事、同じ制度でも、

かけられる言葉ひとつで、

安心するチームにも、ギスギスしたチームにもなります。

大切なのは、特別なスキルではなく、

日々のコミュニケーションの積み重ねです。

HCM × PALは、管理職の「ひと言の力」を

組織の力へとつなげます。



たった一言で変わる、チームの空気

こんな言葉が…

「なんでできないの？」
「前も言ったよね」
「忙しいんだから早くして」



- ・不安や萎縮が生まれる
- ・チャレンジしにくくなる
- ・報告・相談が減る

こんな声かけに変えると…

「どうすればうまくいくか一緒に考えよう」
「前回より良くなっているよ」
「何か困っていることある？」



- ・安心して意見が言える
- ・挑戦する雰囲気生まれる
- ・報告・相談が増える

チームの空気が変わり、 成果につながる



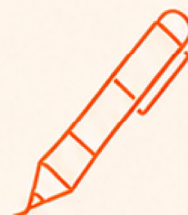
- ・一体感が高まる
- ・生産性が向上する
- ・働きがいが高まる

編集長コラム

管理職の仕事は「指示を出すこと」ではなく、「人を信じて育てること」だと考えています。

そのための第一歩が、相手を尊重する一言です。

完璧な言葉でなくて大丈夫。まずは、今日の一言から変えてみませんか。



信頼をつくる 管理職の行動とは？

「聴く・認める・任せる」が信頼の土台になる。

信頼は、特別なことをしなくても、日々の行動の中で生まれます。

ポイントは「聴く・認める・任せる」の3つです。

この3つを意識するだけで、チームの関係性は大きく変わります。



① 聴く

まずは、
相手の話を最後まで聴く

途中で遮らず、うなずきや
相づちで「聴いているよ」と
伝えましょう。

期待される効果

- ・ 本音を話してくれる
- ・ 問題が早く見える
- ・ 安心感が生まれる

② 認める

小さなことでも、
良い点を伝える

結果だけでなく、プロセスや
努力を具体的に認めることが、
自信につながります。

期待される効果

- ・ モチベーションが上がる
- ・ 行動が前向きになる
- ・ 信頼関係が深まる

③ 任せる

任せて、
成果の機会をつくる

細かく指示せず、目的を共有して
任せることで、主体性が育ちます。

期待される効果

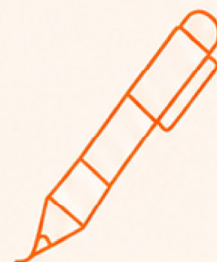
- ・ 自律的に動けるようになる
- ・ チームの力が伸びる
- ・ 成果が安定する

編集長コラム

信頼は、一日で築けるものではありません。

でも、今日の「聴く・認める・任せる」が、明日のチームを変えていきます。

完璧を目指すのではなく、できることから一つずつ始めていきましょう。



一言を、仕組みで 支えるしくみづくり

個人の頑張りを、組織の文化へ。

良いコミュニケーションは、仕組みで支えることで
定着し、組織の文化になります。

HCM × PALは、制度・運用・データの視点から、
「言葉が届く組織づくり」をサポートします。



仕組みで支える 4つのポイント



① 評価・制度

コミュニケーションや
チーム貢献を評価項目に
組み込みます。



② 研修・支援

管理職向けのコミュニ
ケーション研修や
コーチングを実施します。



③ データ活用

エンゲージメント
サーベイや面談データで
変化を可視化します。



④ 文化の定着

成功事例の共有や
称賛の仕組みで、良い文化を
組織全体に広げます。

編集長コラム

一言の力は、小さくても確かなものです。

その一言を、仕組みとして支えることで、組織の空気は持続的に変わっていきます。

HCM × PALは、皆さまと一緒に、良い空気の流れる組織づくりを進めていきます。



HCM × PAL | 「管理職の一言」を、組織の力へ。

① 課題に気づく



現場の声や
組織データから、
対話の状態と課題を
捉える。



② 仕組みを整える



管理職の役割や
対話のあり方、
評価・労務の仕組みを
見直す。



③ 組織に根づかせる



研修・対話・
振り返りを重ね、
良いマネジメントを
習慣にする。

HCM × PALは、「人」と「しくみ」の両面から、より良い組織づくりを支援します。