

JOURNAL

HCM × PAL ジャーナル

2026
11月号

Vol.3
November

会社は、 人についてくる。

人が元気な会社は、
未来をつくる。

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 健康経営は、福利厚生ではない。

P.03 不調が起きてからでは、遅い。

P.04 健康経営を、組織づくりにつなげる。

編集長より

人の健康は、個人だけのものではありません。
働く一人ひとりが心身ともに健やかでいることが、
チームの力を高め、組織の持続的な成長につながります。
今月は、健康経営を「特別な施策」ではなく、
これからの組織づくりの土台として考えてみたいと思います。
小さな一歩が、会社の未来を大きく変えていきます。

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。

健康経営は、 福利厚生ではない。

健康な人が
いい仕事をつくる。

人の健康が、組織の力をつくる経営テーマ。

健康経営は、社員のための福利厚生だけでなく、採用・定着・生産性・企業価値にもつながる経営戦略です。

特に、これからは50人未満の事業場にもストレスチェックの実施が求められるなど、「人の健康」に取り組むことが、すべての企業にとって現実的な課題になってきます。今こそ、健康経営を“コスト”ではなく“未来への投資”として捉え直す時です。

健康経営がもたらす 4つの価値

① 採用・定着率の向上



- ・働きやすい職場として選ばれる
- ・若手・中堅の定着につながる
- ・企業の魅力向上

② 生産性の向上



- ・心身の不調によるパフォーマンス低下を防ぐ
- ・集中力・創造性が高まる
- ・組織全体の活力が高まる

③ リスクの低減



- ・メンタル不調の予防
- ・休職・離職のリスク低減
- ・ハラスメントの未然防止

④ 企業価値の向上



- ・健康経営優良法人の取得
- ・投資家・取引先からの評価向上
- ・持続的な成長につながる

人の健康が、 組織の未来をつくる。

社員一人ひとりが心身ともに健康でいられること。それは、会社の空気を良くし、チームの力を引き出し、これからの成長を支える、もっとも大切な土台です。

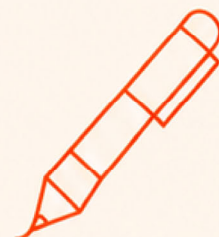
編集長コラム

健康経営は、特別な会社だけのものではありません。

小さな一歩からでも、従業員の安心と働きやすさは確実に変わっていきます。

「人の健康を守ること」は、結果的に組織の力を高め、会社の未来をつくること。

今こそ、自社の健康経営について考えてみませんか。



特集

不調が起きてからでは、遅い。

気づける職場は、
長く続く。

予防・早期対応が、安心して働ける職場をつくる。

メンタル不調、ハラスメント、介護との両立など、働く人の悩みは多様化しています。問題が表面化してから対応するのではなく、早い段階で気づき、支えられる仕組みを整えることが、人と組織を守ることに繋がります。

こんな小さな変化、見過ごしていませんか？

—— 不調のサインは、日常の中にあらわれます ——

1 いつもと違う



- ・ 遅刻や欠勤が増えた
- ・ 表情が暗い・元気がない
- ・ 会話が減り、周囲との関わりが少なくなった

2 言えない・相談できない



- ・ 上司や同僚には話しづらい
- ・ 人間関係に悩んでいる
- ・ ハラスメントかどうか判断できず、一人で抱え込んでいる

3 無理を続けている



- ・ 残業や業務量が続けている
- ・ 育児・介護との両立に疲れている
- ・ 体んでもなかなか回復しない
- ・ 頑張りすぎてしまう

大切なのは、気づいたあとに支えられる仕組みがあること。

一人で抱え込ませない、相談しやすく、適切につながる体制が、安心して働ける職場をつくれます。



ストレスチェック

こころの状態を定期的に把握



ハラスメント相談窓口

安心して相談できる環境



産業医・専門家連携

専門的な支援で早期対応

編集長コラム

不調が起きてから対応するのは、本人にも会社にも大きな負担です。

「困る前に準備する」ことが、結果的に人と組織の安心と継続的な成長につながります。

一人ひとりが安心して働き続けられる環境を、今から整えていきましょう。



健康経営を、 組織づくりにつなげる。

人と組織の力を、未来の成長へ。

人が元気な会社は、
未来をつくる。

健康経営は、単発の施策ではなく、
人と組織の成長につながる継続的な取り組みです。
HCMとPALは、労務の視点と組織開発の視点から、
ビジネスパートナーであるK-Driveと連携しながら、
健康で活力のある組織づくりを応援します。



—— 3つのステップで、健康経営を組織の力に ——

1 課題に気づく 現状を知る



- ・ ストレスチェック・健診データの分析
- ・ 相談窓口の有無・運用状況の確認
- ・ 組織の課題を整理

人と組織の状態を客観的に把握し、
優先すべき課題を明確にします。

2 仕組みを整える 具体的に取り組む



- ・ 相談窓口・産業医連携の導入
- ・ 規程・運用の整備
- ・ K-Driveなどのサービス活用

社内だけでは難しい部分を
専門家と連携し、無理なく実行
できる仕組みをつくります。

3 組織に根づかせる 未来につなげる



- ・ エンゲージメントの向上
- ・ 人的資本の可視化
- ・ 持続的な成長の実現

取り組みを文化として定着させ、
働きやすく、選ばれ続ける
組織を目指します。

それぞれの強みを活かした連携でサポート



- ・ 労務・安全衛生の相談
- ・ 規程整備・運用支援
- ・ 経営労務監査 など

労務・制度の視点から、
安心して働ける土台づくりを支援。



- ・ 健康相談窓口・ハラスメント相談窓口
- ・ 産業医連携サービス
- ・ ストレスチェック・データ活用 など

健康経営に関する専門サービスを提供。
PALはビジネスパートナーとして連携。



- ・ エンゲージメント・組織改善
- ・ 人的資本データ整理・開示準備
- ・ 評価制度・育成支援 など

組織・人材の視点から、
持続的な成長に向けた施策を支援。

編集長コラム

健康経営は、特別なことではなく、日々の職場づくりの延長にあります。
制度を整えるだけでなく、現場の声に耳を傾け、一人ひとりの困りごとや組織の課題を見える化することが第一歩です。
小さな改善を積み重ね、必要に応じて専門家とも連携しながら、無理なく続けられる仕組みとして日常に根づかせていく。
その取り組みが、働く人の笑顔と組織の力を育てます。今こそ、いきいきと働ける職場について一緒に考えてみませんか。

