

【ハイマネージャー株式会社】「バックオフィスDXPO福岡'26」に出展。代表取締役社長の五十嵐未来と営業責任者の金子香平が、評価制度の見直し方と人事制度設計をセミナーで解説

300社以上の設計支援をもとに、評価制度をどこから見直すかの判断方法を紹介。セミナー参加者にはブースで登壇資料を進呈

バックオフィスDXPO福岡'26 出展のお知らせ

第4回

バックオフィスDXPO 福岡'26

人事・労務システム展



会期：2026年10月20日（火）・21日（水）

会場：マリンメッセ福岡 A館 小間番号：5-50

株式会社キュービック（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：世一英仁、以下「キュービック」）のグループ会社であるハイマネージャー株式会社（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：五十嵐未来、以下「ハイマネージャー」）は、2026年10月20日（火）・21日（水）にマリンメッセ福岡 A館で開催される「第4回 バックオフィスDXPO福岡'26」の「人事・労務システム展」に、小間番号5-50で出展いたします。会期中は当社代表取締役社長の五十嵐未来と営業責任者の金子香平が製品紹介セミナーに1セッションずつ登壇し、評価制度をどこから見直すべきかを判断する進め方と、若手従業員の離職防止につながる人事制度設計の方法を解説いたします。ブースでは、人事制度の設計、評価者・管理職の育成、エンゲージメントサーベイによる現状の把握、ピープルマネジメント・プラットフォーム『HiManager』による制度の運用までを、まとめてご相談いただけます。

■出展背景

評価制度の見直しで多いご相談：制度・管理職・運用のどこから着手すべきか

労働人口の減少を背景に、人材の確保と定着は地域や業種を問わず多くの企業で経営課題となっています。人的資本経営への関心の高まりもあり、評価制度や等級制度の見直しに取り組む企業は増えています。

一方で、当社に寄せられるご相談では、評価制度の見直しが必要だと認識していても、制度そのものを改定すべきか、評価者である管理職の育成を先におこなうべきか、運用の手順やシステムを整えるべきかの判断がつかず、着手が遅れている例が多く見られます。評価が機能しない原因が制度・管理職・運用・システムのどこにあるのかを切り分けないまま全面改定に進むと、改定が完了するまでに時間を要し、その間も現行の評価運用が続くことになります。

さらに、生成AIの業務活用が広がるなかで、評価コメントの作成や目標設定の確認といった業務のうち、どこまでをAIに任せ、どこからを人が担うべきかも、多くの企業にとって新たな検討事項となっています。

当社は、等級・評価・報酬を設計する人事制度コンサルティングを主軸に、300社以上の設計を支援してきました。あわせて、評価者研修・管理職研修、エンゲージメントサーベイ、ピープルマネジメント・プラットフォーム『HiManager』を提供しています。本展示会では九州エリアの企業の皆様に向けて、評価制度をどこから見直すべきかを判断する進め方と、次の評価期に間に合わせるための見直しの手順をご紹介します。

■登壇セミナーについて

会期中の2日間、当社代表取締役社長の五十嵐未来と営業責任者の金子香平が、それぞれ製品紹介セミナーに登壇いたします。受講は無料で、事前申し込み制です。

【1】評価制度は、どこから直せばいいのか。次の評価期に間に合う、制度改定・管理職育成・AI活用

日時：2026年10月20日（火）10:30～11:00

会場：マリンメッセ福岡 A館 セミナー会場B

登壇者：ハイマネージャー株式会社 代表取締役社長 五十嵐 未来

制度改定・管理職育成・AI活用のうち、自社がいま何から着手すべきかを判断する方法を解説します。300社以上のご支援をもとに、評価が機能しない原因を制度・管理職・運用・システムに切り分ける3つの問いをご紹介します。全面改定を待たずに3か月で実施できる行動評価基準の見直し方と、評価業務のうちAIに任せる範囲と人が担う範囲の線引きをお伝えします。

【2】従業員の離職防止・モチベーション向上を実現する最適な人事制度設計の方法

日時：2026年10月21日（水）12:10～12:40

会場：マリンメッセ福岡 A館 セミナー会場B

登壇者：ハイマネージャー株式会社 営業責任者 金子 香平

人事制度設計のなかでも、とくに若手従業員の離職防止とエンゲージメント向上につなげるための設計手法を取り上げます。人事ポリシー・等級・評価・報酬のそれぞれについて、設計時に確認すべき観点を解説します。

<お申し込み>

セミナーの受講には、展示会の来場事前登録が必要です。来場事前登録のうえ、公式サイトของセミナー一覧から受講を希望するセッションをお申し込みください。申し込み期限は各セミナー前日の17:00です。

来場事前登録：<https://dxpo.jp/u/box/fukuoka26/user/entry>

セミナー一覧：<https://dxpo.jp/real/box/fukuoka26/conf.html>

<登壇者プロフィール>



五十嵐 未来（いがらし みらい）

ハイマネージャー株式会社 代表取締役社長

2016年4月、PwCコンサルティング合同会社に新卒入社。人事・組織コンサルタントとして、人事制度設計、組織カルチャー変革、People Analytics、HR Techの導入などを幅広く支援。経験業界は商社、化粧品、エネルギー、通信、自動車、建設など多岐にわたる。ハイマネージャー株式会社ではCOOとしてカスタマーサクセス・マーケティング領域を中心に事業推進を担い、2025年10月、代表取締役社長に就任。



金子 香平（かねこ こうへい）

ハイマネージャー株式会社 営業責任者

パナソニック株式会社に新卒で入社後、ウォンテッドリー株式会社にてカスタマーサクセスマネージャー、人事マネージャーとして幅広い領域のマネジメントを経験。現在はハイマネージャー株式会社に、営業責任者兼人事コンサルタントとして事業推進を担う。事業会社での事業推進の経験を生かし、コンサルタントとして建設・製造・通信業など多岐にわたる企業を支援。

■展示ブースの見どころ

人事制度の設計・管理職の育成・現状の把握・運用の定着：4つの支援をまとめて相談可能

ブース（マリンメッセ福岡 A館 小間番号5-50）では、当社が提供する4つの支援について、担当者に直接ご相談いただけます。

1. 人事制度の設計（人事制度コンサルティング）

300社以上の設計支援に携わったコンサルタントが、等級・評価・報酬の設計方針についてのご相談をお受けします。現行制度のどの部分から改定に着手すべきか、他社がどのような順序で改定を進めているかといった進め方の論点も、その場でお話しできます。

2. 評価者研修・管理職研修

評価基準の解釈が評価者ごとにばらついている、評価面談やフィードバックの質が管理職によって異なる、といった課題に対して、評価者研修・管理職研修の内容と進め方をご説明します。

3. エンゲージメントサーベイ

従業員のエンゲージメントの状態を定量的に把握するサーベイと、結果の分析・報告の内容をご紹介します。制度の見直しに着手する前の現状把握としても活用いただけます。

4. 『HiManager』による運用の定着とAI機能

目標設定（OKR／MBO）、1on1、リアルタイムフィードバック、人事評価を一元管理できるピープルマネジメント・プラットフォーム『HiManager』のデモンストレーションをご用意しています。契約企業向けのオプションとして提供しているAI機能では、「目標添削」「1on1のアジェンダ提案・議事録自動作成」「評価ドラフトの自動生成」により、評価や目標管理にかかるマネージャーの作業負担を軽減します。

AI添削 β版

再添削

AI提案

< 1 / 3 >

人事制度改定プロジェクトの全工程完了 ※1項目達成で20%進捗とする

- ①現行制度の課題抽出および改定方針の取締役会承認
- ②新制度の等級・報酬・評価詳細設計の完了
- ③就業規則等諸規程の整備および労働基準監督署への届出
- ④全社員向け説明会の実施および新制度運用マニュアルの配布
- ⑤新制度に基づく評価運用および給与計算テストの完了
- ⑥新制度の理解度テストにおける正答率90%以上達成（110%達成）
- ⑦制度改定に伴う期待効果（離職率低減等）の予測数値算出と報告（120%達成）

提案をエディタに反映する

⊗ Specific/具体性：

「人事制度の改定を完遂する」という表現では、具体的にどの制度（賃金、評価、福利厚生など）を指すのか、また「完遂」が具体的にどのような状態（取締役会の承認、全社員への説明完了、新制度の運用開始など）を指すのかが不明確です。等級Ⅳ（チームの戦略策定・全責任）の役割を考慮すると、改定の範囲や、改定によって解決すべき課題が明確になっている必要があります。例えば、「次世代リーダー育成を目的とした、等級制度および評価基準の刷新と全社導入」のように、対象と目的を具体化してください。

▲AIが目標をSMARTの観点で分析し、改善案を提示（目標添削）

AIによる回答

1. 評価サマリ

評価要素	判定	概要コメント
自力で目標・実施事項を設定し、達成に向けた道筋を描きながら、改善の工夫を継続的に行っている	○	リード獲得目標に対し、SEOやウェビナーなど複数の施策を自力で設計し実行している。
目標達成・業務遂行において様々な手段を模索し、強い意志で取り組む姿勢を見せている	×	「一人で抱え込む」ことが周囲のリソース活用を妨げており、完遂に向けた「手段の模索」が不十分。

▲AIが評価要素ごとに判定と概要コメントを生成（評価ドラフトの自動生成）

<このような課題をお持ちの方に>

- 評価制度の見直しが必要だと感じているが、制度・管理職・運用のどこから着手すべきか判断がつかない
- 次の評価期までに、評価基準の見直しを間に合わせたい
- 評価者によって評価基準の解釈がばらついている
- 若手従業員の離職を防ぐために、等級・評価・報酬の仕組みを見直したい

- 従業員のエンゲージメントの状態を把握したうえで、施策の優先順位を決めたい
- 評価や目標管理の業務に生成AIを活用したい

■開催概要

名称：第4回 バックオフィスDXPO福岡'26（出展ゾーン：人事・労務システム展）

同時開催：第1回【管理部門】AIエージェントDXPO福岡'26、第1回 製造イノベーションDXPO福岡'26

会期：2026年10月20日（火）9:30～17:30、21日（水）9:30～16:30

会場：マリンメッセ福岡 A館（福岡県福岡市博多区沖浜町7-1）

ハイマネージャーブース：小間番号5-50

主催：ブティックス株式会社

入場料：5,000円（来場事前登録で無料）

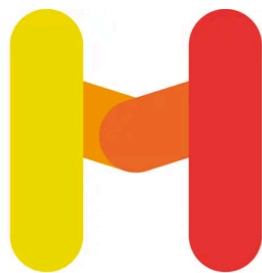
来場事前登録：<https://dxpo.jp/u/box/fukuoka26/user/entry>

公式サイト：<https://dxpo.jp/real/box/fukuoka/>

■来場特典

セミナーにご参加いただいた方のうち、会期中に当社ブース（小間番号5-50）へお立ち寄りいただいた方に限り、当日の登壇資料をお渡しします。セミナーで解説した評価制度の見直し方と人事制度設計のポイントを、社内でのご検討にご活用いただけます。

■ハイマネージャーについて



HiManager

ハイマネージャー株式会社は、「目の前のお客様を、全力で救う。」をミッションに、「AI × 人と組織の力を最大化する」をビジョンに掲げ、等級・評価・報酬を設計する人事制度コンサルティング、評価者研修・管理職研修、エンゲージメントサーベイ、ピープルマネジメント・プラットフォーム『HiManager』の提供を通じて、企業の人材マネジメントを支援しています。

会社名：ハイマネージャー株式会社

所在地：〒150-0001 東京都渋谷区神宮前6-23-4 桑野ビル2階

代表者名：代表取締役 五十嵐 未来

設立 : 2018年7月
URL : <https://himanager.me>

■キュービックについて



キュービックは「インサイトに挑み、ヒトにたしかな前進を。」をミッションに掲げ、ヒト起点のマーケティング×デザインでビジネスを前進させる会社です。比較サイトを中心としたデジタルメディア事業を行っており、心ときめくお買い物メディア『[your SELECTION](#)』や、転職活動や新しいキャリアの選択を支援するサービス『[ミライトーチ](#)』を運営しています。フィールドワークを重視し、表面的なニーズではなくインサイト（深層心理）を的確に捉え、人々をよりスムーズな課題解決体験へと導いています。

会社名 : 株式会社キュービック
所在地 : 〒169-0074 東京都新宿区北新宿2-21-1 新宿フロントタワー16階
代表者名 : 代表取締役 世一 英仁
設立 : 2006年10月
URL : <https://cuebic.co.jp/>

■本件のお問い合わせ先

株式会社キュービック PRチーム : 阿南
E-mail : cuebic-pr@cuebic.co.jp
Tel : 03-6908-9765

株式会社キュービックのプレスリリース一覧

https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/12817