

未来貢献型人材の育成を支援する
クラウド人事評価・人材育成システム



東京都中央区京橋 2丁目 2-1 京橋エドグラン 19 階

｜ お電話でのご相談 ｜ 受付時間：平日 9:30～17:00 ｜ 03-6281-9840

｜ e-mailでのご相談 ｜ mirai-connect@miraic.jp

miraic.pro



株式会社みらいの人事

私たちは「未来貢献型人材」の育成に集中し、組織文化を変革することで、社員の自己成長と組織への価値提供を両立させることを目指しています。

全社員が自身のMyパーパス（個人の目的や使命）と会社の未来貢献を結びつけることが成功の鍵です。

日常業務のなかで「未来貢献活動」の量を増やし、その成果を評価する新たな評価視点に焦点を当てることで組織全体の成果を向上させ、未来貢献が可能な人材を増やします。

また、人事評価制度の設計だけでなく、「未来への挑戦」と「失敗を許容する」文化の醸成も重視しています。MIRAICが組織の未来貢献型人材の育成をサポートし、MYパーパスの実現に向けた取り組みと組織にとっての未来貢献活動との重なりを社員一人ひとりがみつけ、仕事を通じて深い満足感を得られるよう支援します。

わたしたちと共に組織の未来を築きましょう。

未来貢献型人材の育成を支援する
クラウド人事評価・人材育成システム



中堅中小企業の“未来貢献型人材”の育成をサポート

- 今の人事評価制度にあわせて柔軟にカスタマイズが可能です。目標の設定からフィードバックまでクラウドでまとめて一元管理できます。
- 社員の働きぶり（行動・業績）をタイムリーに記録できるマルチレビューにより、評価結果の納得性を高めます。



- 週単位で自らの行動や成果を振り返り、言語化することにより気づきと内省を深め、自己理解や自己成長を促します。
- 上司は部下のココロの変化に気づき、コメントすることで、未来貢献型人材の成長を促進します。

- 上司と部下の対話を通じて毎月の振り返りと未来貢献活動を促します。
- 継続的な対話により、相互の信頼関係が高まり、その結果、社員は未来貢献型人材として成長することができます。

組織運営や企業文化・風土の変革を目指す 中堅中小企業の使いやすさを追求した「MIRAIC」

評価する人、される人両方に使い勝手のよい機能



人事評価に必要な機能をシンプルにまとめました。わかりやすい画面で誰もが迷わず、簡単に操作できます。

制度や組織、人材に関する課題の解決までサポート



システムの提供だけでなく、人事制度の見直しや1on1の運用など「ヒト」に関する課題解決をサポートします。

社員の成長・エンゲージメントにコミット



1on1やココロの共有により内省を促し、人事評価制度とあわせて社員一人ひとりの持続的な成長を支えます。

利用人数に応じた価格設定



利用人数に応じた月額費用を設定。16,500円／月（人事評価・マルチレビュー、50名以下の場合）からご利用いただけます。

MIRAICは導入企業の約8割が中堅中小企業です！

人事評価・マルチレビュー



目標管理

現在運用中の目標管理シートの内容をそのまま移行可能。

目標設定の数や目標に関する詳細(具体的行動・スケジュール)など、今お使いの目標管理シートをそのまま移行できます。ウェイトや難易度の設定、目標の差し戻し、期中の目標変更も可能です。

評価決定

評価者・会社としての最終評価の全体調整もカンタンに！

各社員の評価結果を並べて評価を調整することができます。組織・等級・役職ごとに抽出したり、評価順に並べ替えられ、全体のバランスを鑑み最終調整することで、より公平・正確な人事評価が実現できます。

定性評価

自社の定性評価にあわせて柔軟にカスタマイズできます。

行動評価・能力評価などの定性評価もそのまま移行できます。さらに定性評価の種類は等級・職種・役職ごとに細分化して作成することもできるので、自社にあわせた定性評価が実現できます。

スケジュール管理

評価ステップごとのスケジュールを細かく設定可能。

目標設定や評価者による評価、フィードバックまで、評価ステップごとにスケジュールを設定できます。事前インフォメーションのほか、未実施者へのアラートにより人事評価を遅滞なく進めることができます。

面談記録

期初・期中・期末ごとの面談を記録できます。

人事評価において重要な面談の内容を、評価者・被評価者がそれぞれ記録することができます。これにより人事評価に関するプロセスの透明性や評価結果に対する納得性を高めることができます。

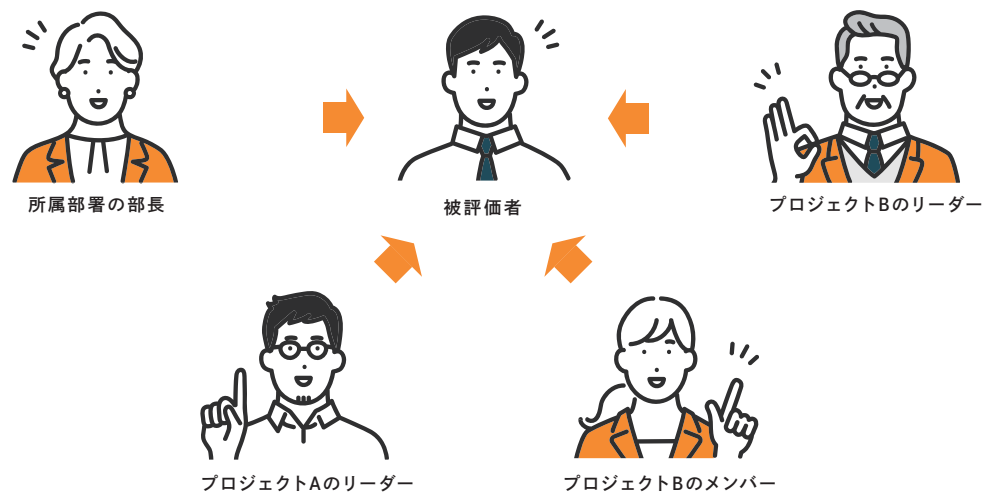
フィードバック

評価結果の通知だけでなく、フィードバック面談を基本プロセスに。

評価結果を被評価者へ確実にフィードバックするために、フィードバック面談を評価の基本的なプロセスに設定しています。人事評価に対する納得性・透明性を高め、社員のやる気を引き出します。

マルチレビューとは

マルチレビューは、評価者である上司の見解だけでなく、一緒に仕事をするチームのメンバーや同僚などがタイムリーに評価をおこなう仕組みです。上司の目が届かない点を他の評価者が補完し、評価の精度を高めます。



評価の納得感がモチベーションアップに！！

働き方が多様化する今、部下に納得感を与え、成長につながる評価を上司が一人でおこなうことは難しくなりつつあります。複数人で評価をおこなうことで、部下の働きを正しく捉え、公平性や客観性、透明性を高めます。

立場の異なる複数人で評価	プロジェクトごとに記録	日々の働きをもれなく評価
＼ミライクを使えば！／ 被評価者の働きぶりを複数人でさまざまな角度から把握できる！	＼ミライクを使えば！／ プロジェクトごとに働きぶりや評価を細かく記録することができます。	＼ミライクを使えば！／ 評価期間全般の働きぶりをこまめに記録、正しい評価につなげます。

point

ミライク独自の評価方法「マルチレビュー」の導入により、透明性の高い評価を実現し、人事評価の「質」を高めます。

サポーター設定

年度 **必須**
2021年度

対象社員名 **必須**
岩田楓花

一次評価者
石井菜摘

社員情報			
役職	職階	等級	社員区分
一般社員	営業職	2	正社員

コメント入力可能社員

社員名	役職	職階	等級	社員区分	他サポーター役職		
未来 花子	Q	一般社員	営業職	1	正社員	☐ 閲覧可能とする	×
岩谷菜那	Q	部長		5	正社員	☐ 閲覧可能とする	×
近藤 やよい	Q	一般社員	営業職	2	正社員	☐ 閲覧可能とする	×
滝徳子	Q	一般社員	営業職	1	正社員	☐ 閲覧可能とする	×

社員に対するサポーターを設定します。対象者と同じ所属の社員のほかにもプロジェクトメンバーなど他部署の社員をサポーターに設定することでより幅広いレビューを集められます。

レビュー入力

レビュー入力

社員名 **必須**
田中 真緒

レビュー日 **必須**
2021/04/26

サポーター
井沢芽衣

一次評価者
牧野政男

タイトル（プロジェクト、案件名）
業務改善プロジェクト

評価
2点

内容（具体的な言動・実績を記入）
yyyy/mm/dd
リーダーシップを発揮してくれて、よくまとめてくれました。

☒ 一次評価者へメールで通知する

サポーター（評価者）が社員（被評価者）に対するコメント・点数を入力します。いつでも入力することができるため、タイムリーな評価が可能です。

レビュー一覧

社員名	レビュー日	サポーター	タイトル（プロジェクト・案件名）	内容	評価（点数）	一次評価者	一次評価者コメント	直前直後（他職）	点数（10×全）
田中 真緒	2021/04/26	井沢芽衣	業務改善プロジェクト	リーダーシップを発揮してくれて、よくまとめてくれました。	2	牧野政男		1.0	2.0点
田中 真緒	2021/04/15	谷村明男	業務改善	●●課長が不在時は集中力を欠いているようで課題が多く困っています	-1	牧野政男		1.0	-1.0点
田中 真緒	2021/06/04	井沢芽衣	業務改善プロジェクト	業務改善プロジェクトでは、事前に資料を作成し機密性に留意するなどメンバーに対してリーダーシップを発揮してくれました。また、メンバーの意見が分かれるときに粘り強く説明するなど、中心的役割として大きく貢献してもらいました	2	牧野政男		1.0	2.0点
牧野政男	2021/04/14	田中 真緒	展示会5月	分からないことを親切に教えてくれて助かってます	2	岩谷菜那		1.0	2.0点
牧野政男	2021/05/17	田中 真緒	業務改善プロジェクト	プロジェクトにおいて受け身でこちらが指示しないと行動していませんでした	-1	岩谷菜那		1.0	-1.0点
谷村明男	2021/06/24	田中 真緒	B社案件	B社案件では先方責任者とのコミュニケーションをしっかりと取ってくれて、先方からの評価も高いです。たまにミスすることもあります。谷村の	1	牧野政男		1.0	1.0点
平均点									0.99点
保存									

社員に対するレビュー内容を一覧で確認することができます。さまざまなサポーターからのレビューが集約されることで、より客観的な評価が可能となります。

lonl (lonlミーティング)

lonlの目的と効果

lonlとは、上司と部下が1対1で定期的な対話をおこなうことを指します。
部下の成長や、上司と部下の相互理解による信頼関係の構築を目的としており、
自発的に物事を考え、行動できる自律型人材の育成を目指すものです。
今後より一層、重要度が高まる人材育成の手法として注目されています。



成長促進



信頼関係



状況把握



キャリア支援



定着率アップ

lonlをより効果的に実施するために必要なこと

lonlを実施する意義が現場に浸透しないと、うまく機能せずに形骸化することがあります。

lonlを上司と部下の双方に有意義なものとするために、
実施状況や個々の成長を記録・蓄積することで、より質の高いコミュニケーションを可能にします。

lonlを定着させる

＼ミライクを使えば！／
“成長”や“気づき”につながる質問を設定することで、lonlの効果が高まります。

実施状況の把握と効果を測る

＼ミライクを使えば！／
実施状況と本人の仕事の充実度を分析機能を使ってカンタンに可視化。組織改善のための情報収集が可能に。

社員の成長につなげる！

＼ミライクを使えば！／
成長のための行動を記録し、実行・振り返りを通して本人に成長を実感させることができ、モチベーションを高められます。

point

MIRAICの活用により、lonlを形骸化させず
会社の文化として浸透させる仕組みをつくります。

面談シートの事前入力

lonl実施日 2022/03/04 時刻 場所 充実度(仕事・心身) 必須

lonl実施前に記入

質問	回答
うまくいっていることはなんですか？	A社への提案が受注 社内新規PJの活動進捗が計画より3週間遅れていること

メンバー(部下)がlonl実施前に質問項目について入力します。入力項目は会社が自由に指定することができ、また、自由記入欄もあるので、スムーズにlonlを進めることができます。

面談後アンケート

アンケート記入

アンケートタイプ
メンバーアンケート

社員名 未来 花子 匿名希望 コーチ 石井 菜摘

アンケート欄 必須

質問	回答欄
今回はしっかり話を聞いてもらえたと感じますか？	感じます。最小限の質問に留め、私が話す時間として配慮してくれました。

10点: 十分聞いてもらった

lonlが終了したら、主にメンバーに対してアンケートを実施します。lonlによる効果や本音を把握することができるので、lonlの内容検証に活用できます。

lonl実施状況一覧

ダッシュボード

2021年度のlonl実施一覧 1回目-6回目 営業職

	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
アンケート						
未来 花子	☀️	☁️	⚡️	☁️	☀️	☀️
未来 太郎	☀️	☁️	☁️	☀️	☀️	☀️

マイページ リマインド アラート

lonlの内容を一覧で表示することで、全体の状況や個々の具体的な内容を把握することができ、会社・人事部門が各々にタイムリーにサポートすることができます。

ココロの共有

ココロの共有とは

日々の業務の進捗状況や成果、課題を報告し、上司とココロ（感情や想い）を共有する仕組みです。

成功や失敗の振り返りを通じて成長を促進し、

上司からのコメントで新たな気づきを得て、自己の成長につなげることができます。

報告による情報共有とココロの共有は、

組織内のコミュニケーションを活性化させ、チームの結束力を高めます。

社員への効果

内省の習慣化・心理的安全性の確保



会社への効果

社員の成長を確認、信頼関係構築、離職防止



ココロの共有と業務報告書の違い

	ココロの共有	業務報告書
詳細な業務実績・進捗	△	○
業務上の気づき	○	△
次週に向けた行動	○	△
ココロの充実度	○	△
上司からのエンハンス	○	△

感情を重視

事実を重視

point

MIRAIC独自のココロの共有を導入することで、自律性のある社員育成を実現します。

入力画面・感情選択

業務上のできごとだけでなく、そのときの感情や想いにもスポットをあてます。単に業務内容を振り返るのではなく、結果に対する要因や今後にどう活かすかについても深掘りすることで成長につながります。

上司の入力画面

部下の業務内容だけでなく感情も把握し、適切なフィードバックや励ましをおこなうことで、彼らのモチベーションを高め、成長機会を促進するとともに部下の成長を実感できます。

みらいの人事は、社員一人ひとりの 成長を後押しするシステムの提供と 組織の成長を加速させる総合コンサルティングにより、中堅中小企業の成長を力強くサポートします。

System & Consulting

未来貢献型人材の育成

“現在”に目を向けている社員を“未来”にも目を向けられる社員に変革するため、MIRAICのココロの共有（短期）、lon1（中期）、人事評価（長期）の活用によって未来貢献型人材の育成サイクルを提供します。

MIRAICを活用した未来貢献型人材の育成サイクル



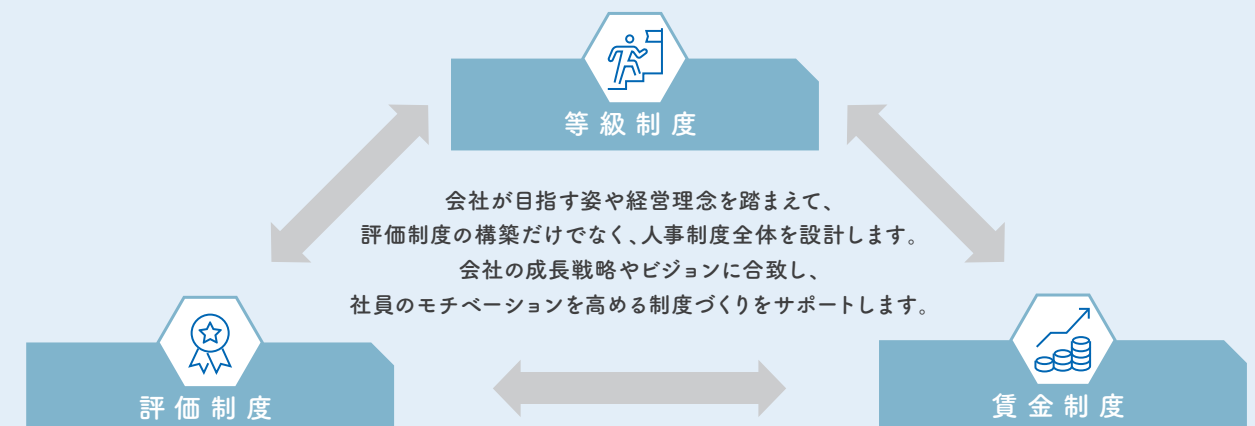
“未来貢献活動”とは

業務知識の共有、新規事業の推進、新規顧客・市場の開拓など、「未来の成果」につながる活動のこと。長期視点からの重要度を軸におこなうもので、未来貢献型人材の育成に欠かすことができない取り組みです。

人材と組織のパフォーマンス向上を実現する総合コンサルティングサービス

当社は、中堅中小企業向けに豊富な人事制度コンサルティングと人材育成の実績を有しており、人材育成プログラムの設計や実施、人事制度の改善など、幅広くサポートします。さらに、lon1の導入研修や次世代幹部・管理職育成なども提供しています。

人事制度コンサルティング



人事制度運用支援

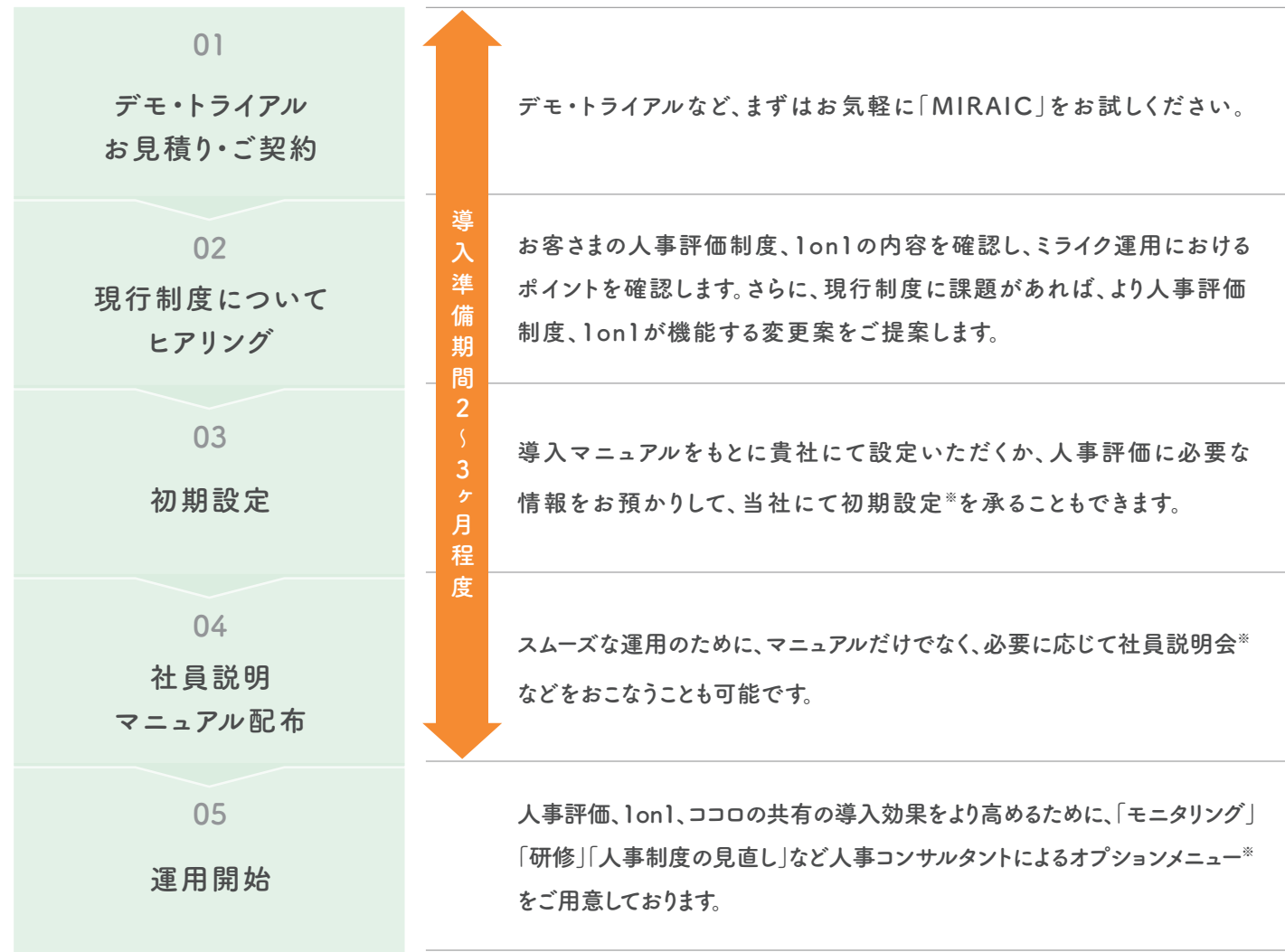
目標設定	期待する成果に結びつく目標設定ができない	目標設定スキル向上支援
評価への納得度	評価者のスタンスがあていない（甘辛など）	評価スタンス向上支援
	評価者が面談の仕方をわかっていない	面談スキル向上支援
	評価者のフィードバック能力が低い	フィードバックスキル向上支援
コミュニケーション	社員間の関係性が悪く成果が最大化できない	lon1導入／運用支援

MIRAICは「人事労務freee」とAPI連携しています。



社員情報を二重管理する必要がなく、運用がスムーズに。

導入までの流れ



※別途費用が必要です。

ご利用料（月額）

※1 料金はすべて税込です。 ※2 自社で初期設定される場合は、初期設定費は不要です。

サービス／社員数	1人～50人	51人～100人	101人～200人	201人～300人	301人～400人	401人～600人	601人～
初期設定費※2	初期設定の代行も承ります。社員数に応じて費用が変動します（22万円～）。詳しくはお問い合わせください。						
人事評価	16,500円	33,000円	49,500円	66,000円	88,000円	110,000円	応相談
lonl	22,000円	38,500円	55,000円	77,000円	99,000円	132,000円	応相談
ココロの共有	22,000円	38,500円	55,000円	77,000円	99,000円	132,000円	

効果も高く、価格もおトクなセット導入がオススメです！

フルバック契約	49,500円	88,000円	126,500円	165,000円	209,000円	275,000円	応相談
人事評価＋lonl	33,000円	55,000円	82,500円	110,000円	143,000円	187,000円	
人事評価＋ココロの共有	33,000円	55,000円	82,500円	110,000円	143,000円	187,000円	
lonl＋ココロの共有	38,500円	57,200円	83,600円	114,400円	145,200円	198,000円	

Our Mission

会社の真ん中に人事を

株式会社みらいの人事は、中堅中小企業とその経営者に

人事を重視した経営を通じて

会社が成長することを実感してほしいと考えています。



会社名 株式会社みらいの人事

所在地 東京都中央区京橋2丁目2-1 京橋エドグラン19階

代表者 藤崎 和彦

グループ会社

みらいコンサルティンググループ

www.miraic.jp

みらいコンサルティンググループは、

社会保険労務士、会計士、税理士をはじめとした多才な専門家が課題に応じてチームを組成。

チームの総合力で、中堅中小企業のあらゆる課題の解決に取り組んでいます。