

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。

目標内容	具体的内容	割合	難易度
稼働率の5%向上	過去5年マシン稼働状況から需要予測および製品製造の順序の見直しを部門として行い、5%向上させる	40%	難しい
製品ラインナップの見直し	新造代替品の製品ラインナップ追加に伴い、製品ラインナップの〇〇品目のうちの10%の〇〇品目の製品について廃棄とする	30%	標準
変動費の平準化	季節により原材料の調達コストに差があるため、調達先について、〇〇社のほか、△△社からも調達することを検討し、調達コストの低減による変動費の平準化を目指す	20%	難しい

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!

社員番号	社員名	過去評価	評価点	一次評価	加減点	評価点	二次評価	加減点	評価点	最終評価
1	山田花子	2018年度	8.56	A		8.56	A		8.56	A
2	佐藤太郎	2018年度	8.76	A		7.68	A		7.68	A
3	田中真由	2018年度	7.72	A		6.68	B		6.68	A
4	山崎美花	2018年度	6.95	B		6.31	B		6.31	B
5	宮田美花	2018年度	5.83	D		7.6	A		7.6	A
6	橋本静子	2018年度	7.34	1 A		6.73	B		6.73	B
7	小山智	2018年度	6.84	B		6.6	B		6.6	B

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。

大分類	中分類	割合	自己評価	自己評価コメント
基本スキル	担当業務を遂行するために十分なスキルを有し、業務に活かしているか	20%	標準	
スピード	担当業務に対する取り組みを行い、期限までに業務を完了しているか	20%	標準	
チャレンジ	さらなる成長に向けて新しい業務でもチャレンジしているか	30%	標準	

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。

項目	実施開始日	実施終了日	お知らせ	アラート
評価開始	2020/03/20	2020/04/10	両方で通知する	両方で通知する
評価結果通知	2020/04/01	2020/04/15	インフォメーションで通知する	インフォメーションで通知する
自己評価	2020/09/15	2020/09/30	インフォメーションで通知する	インフォメーションで通知する
一次評価	2020/10/01	2020/10/10	インフォメーションで通知する	インフォメーションで通知する
二次評価	2020/10/10	2020/10/20	メールで通知する	メールで通知する
評価確定	2020/10/20	2020/11/10	メールで通知する	メールで通知する
一次評価フィードバック	2020/11/10	2020/11/20	メールで通知する	メールで通知する
評価結果フィードバック	2020/11/20	2020/11/30	両方で通知する	両方で通知する
評価結果通知	yyyy/mm/dd	yyyy/mm/dd	両方で通知する	両方で通知する

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。

面談名	実施日	自己評価コメント	一次評価者コメント
前年度面談	2020/01/17	前年は新規受注3件に留まったため、今回は新規受注5件にこだわって業務に取り組みます。今まで築き上げてきた関係を活かし、既存先の売り上げ増加に貢献したいです。	達成可能かどうかの分析はできているので、目標を達成するために動くべきか考えましょう。
中間面談	2020/03/18	新規受注5件達成のために訪問数を増やして対応しましたが、なかなか結果が伴っていませんでした。訪問時の対応のロープレの回数を増やしたいと思っ	

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

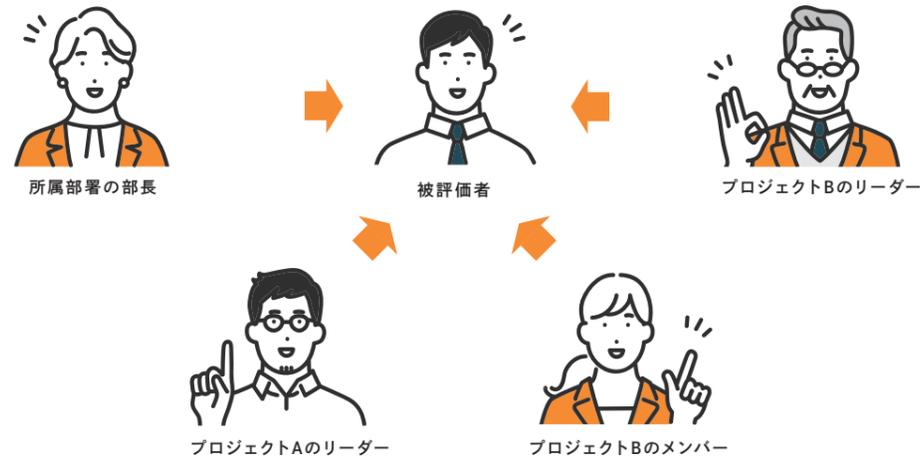
評価結果の通知だけでなく、フィードバック面談を基本プロセスに。

通年有月日	事業所	部署	課	役職	職階	社員区分	等級
2020/04/12	本社	営業部	営業1課	一般社員	営業職	正社員	2
2020/04/10	本社	製造部	製造1課	一般社員	営業職	正社員	2
2020/02/18	本社	営業部	営業1課	一般社員	営業職	正社員	2
2020/01/10	本社	営業部	営業1課	一般社員	営業職	正社員	2
2019/04/20	本社	営業部	営業1課	一般社員	営業職	正社員	2

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

社員情報	所属	職種	等級	社員区分	サポーター登録	
一般社員	営業職		2	正社員	<input type="checkbox"/>	
コメント入力可能社員						
社員名	所属	職種	等級	社員区分	サポーター登録	
未来 花子	一般社員	営業職	1	正社員	<input type="checkbox"/>	×
岩谷菜那	部長		5	正社員	<input type="checkbox"/>	×
近藤 やよい	一般社員	営業職	2	正社員	<input type="checkbox"/>	×
滝澤子	一般社員	営業職	1	正社員	<input type="checkbox"/>	×

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** サポーター 一次評価者
2021/04/26 井沢芽衣 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	変更済み (有無)	点数 (1/5)
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			2.0点
田中 真緒	2021/04/15	谷村翔明	業務改善	●課長が不在時は集中力を欠いているようであるが多くなってます	-1	牧野政男			-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て、メンバーの業務が分れるときに粘り強く指導するなど、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			2.0点
牧野政男	2021/04/14	田中 真緒	展示会5月	分からないことを積極的に教えてくれて助かってます	2	岩谷菜那			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点
谷村翔明	2021/06/24	田中 真緒	B社案件	B社案件では地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、地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。前回は	1	牧野政男			1.0点
平均点									0.99点

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。

1on1 (1on1ミーティング)

1on1の目的と効果

1on1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

1on1をより効果的に実施するために必要なこと

1on1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。

1on1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。

1on1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、1on1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、1on1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

1on1実施日 **必須** 時刻 場所 充実度(仕事・心身) **必須**

2022/03/04

1on1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1on1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1on1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

1on1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。1on1による効果や本音を把握することができるので、1on1の内容検証に活用できます。

1on1実施状況一覧

ダッシュボード

2021年度の1on1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

1on1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



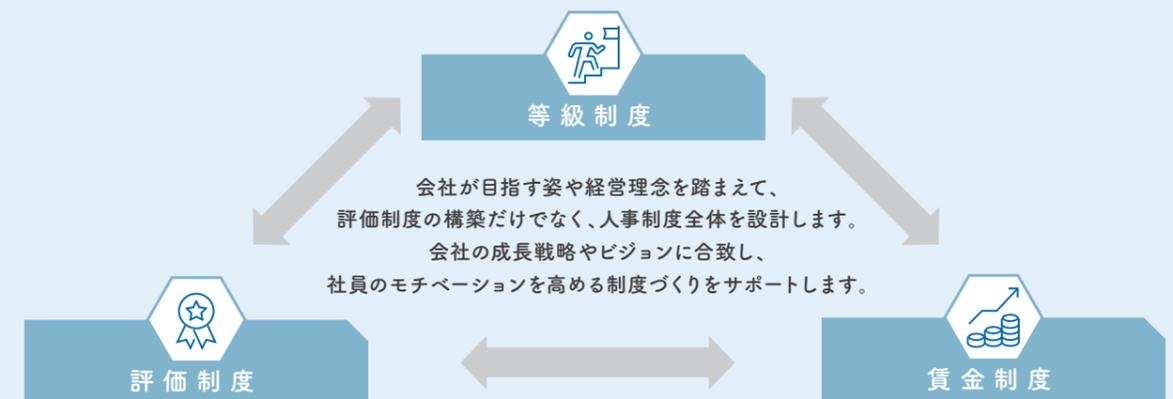
“未来貢献活動”とは

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

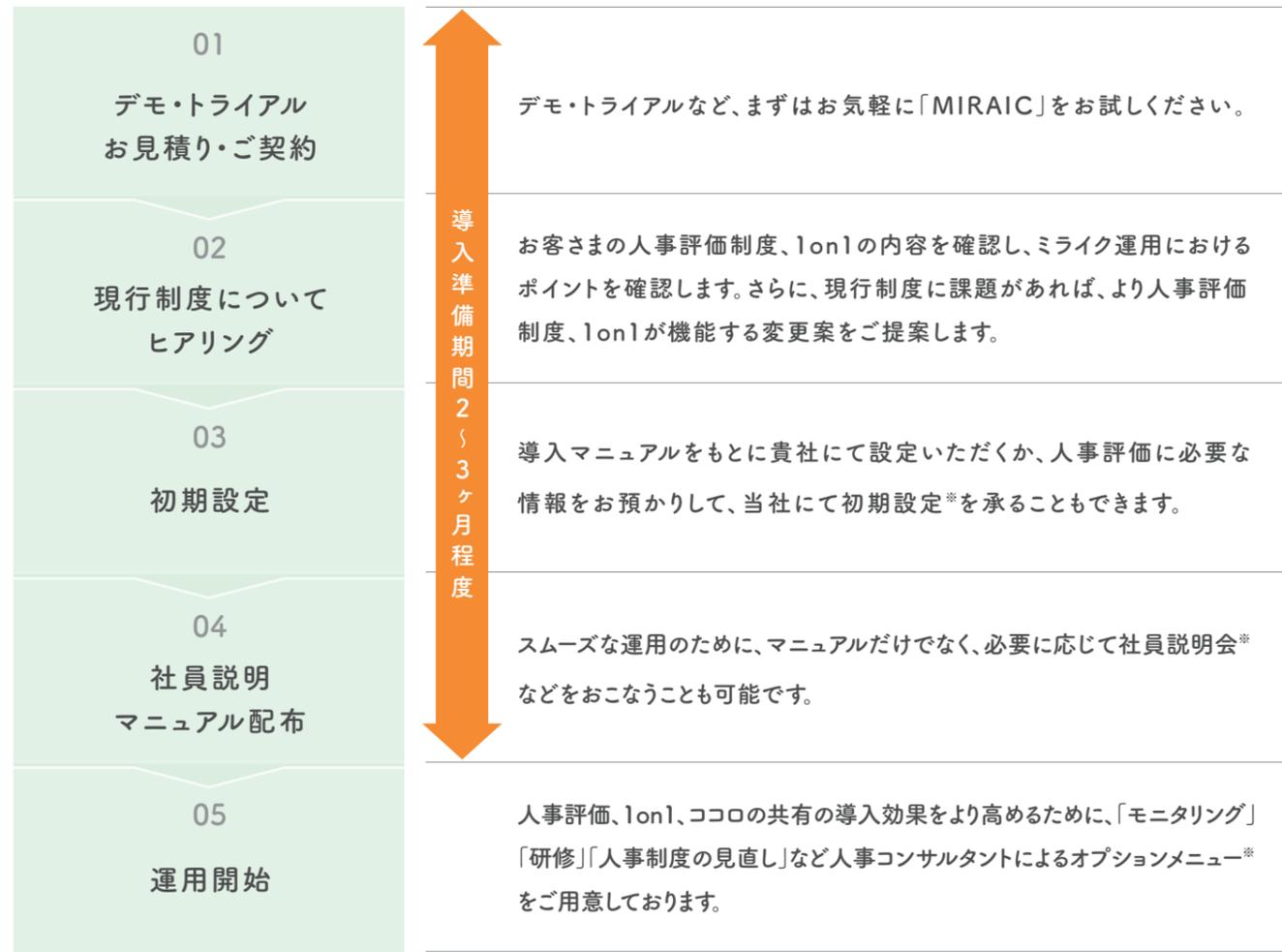
目標設定	期待する成果に結びつく目標設定ができない	目標設定スキル向上支援
評価への納得度	評価者のスタンスがあていない(甘辛など)	評価スタンス向上支援
	評価者が面談の仕方をわかっていない	面談スキル向上支援
	評価者のフィードバック能力が低い	フィードバックスキル向上支援
コミュニケーション	社員間の関係性が悪く成果が最大化できない	lon1導入/運用支援

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。

社員数 / サービス	サービス数1 例:人事評価のみ	サービス数2 例:人事評価+lonl	サービス数3 例:人事評価+lonl+ココロの共有
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(20万9千円〜)。詳しくはお問い合わせください。		
1人~30人	16,500円	23,100円	34,100円
31人~60人	33,000円	46,200円	69,300円
61人~100人	44,000円	61,600円	92,400円
101人~200人	71,500円	100,100円	149,600円
201人~300人	99,000円	138,600円	207,900円
301人~400人	121,000円	169,400円	254,100円
401人~600人	154,000円	215,600円	323,400円
601人~800人	187,000円	261,800円	392,700円
801人~1000人	220,000円	308,000円	462,000円
1000人~		応相談	

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。