

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

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

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

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)

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・職種ごとに抽出したり、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

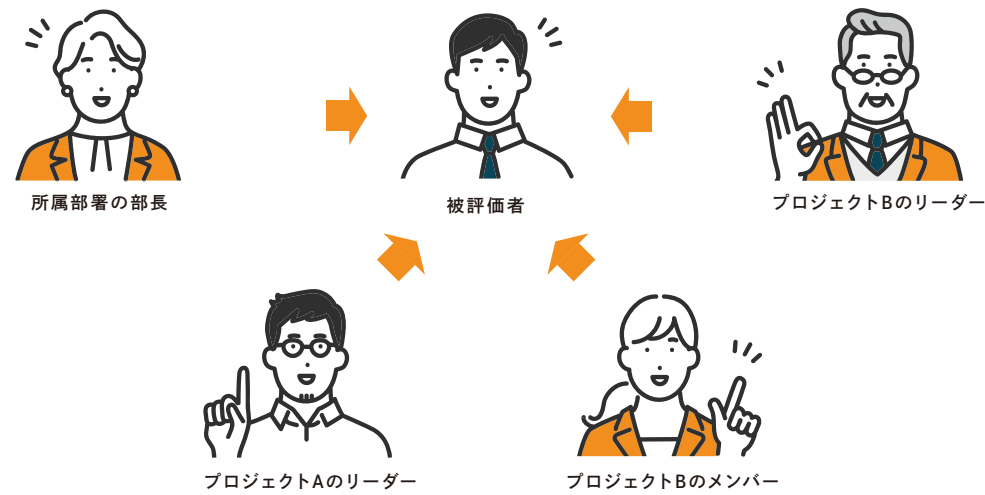
評価結果の通知だけでなく、フィードバック面談を基本プロセスに。



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

社員名	所属	役職	評価	権限	操作	
田中 真緒	〇	一般社員	業務部	1	設定済	権限解除にする
佐藤 真緒	〇	部長	営業部	1	設定済	権限解除にする
山崎 真緒	〇	一般社員	業務部	2	設定済	権限解除にする
高橋 真緒	〇	一般社員	業務部	1	設定済	権限解除にする

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

社員名: 田中 真緒

レビュー日: 2021/04/26 (日) | サポーター: 野沢 真緒 | 一次評価者: 佐藤 真緒

タイトル (プロジェクト、業務名): 業務改善プロジェクト

評価: 2点

内容 (具体的な行動・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)	内容	評価	一次評価者	一次評価者コメント	業務部	点検
田中 真緒	2021/04/26	野沢 真緒	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	佐藤 真緒		1.0	2.0
田中 真緒	2021/04/23	野沢 真緒	業務改善	業務改善プロジェクトでは、業務に貢献を促し、積極的に提案するメンバーに対して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。	1	佐藤 真緒		1.0	-1.0
田中 真緒	2021/04/04	野沢 真緒	業務改善プロジェクト	業務改善プロジェクトでは、業務に貢献を促し、積極的に提案するメンバーに対して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	佐藤 真緒		1.0	2.0
田中 真緒	2021/04/14	野沢 真緒	業務改善	業務改善プロジェクトでは、業務に貢献を促し、積極的に提案するメンバーに対して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	佐藤 真緒		1.0	2.0
田中 真緒	2021/04/17	野沢 真緒	業務改善プロジェクト	業務改善プロジェクトでは、業務に貢献を促し、積極的に提案するメンバーに対して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。	1	佐藤 真緒		1.0	-1.0
田中 真緒	2021/04/24	野沢 真緒	業務改善	業務改善プロジェクトでは、業務に貢献を促し、積極的に提案するメンバーに対して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。	1	佐藤 真緒		1.0	1.0

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。

# 社員情報



## “社員情報機能”でできること

下記の社員情報の登録が可能で、各項目ごとに閲覧範囲を設定することが可能です。  
 (例: 家族情報・通勤情報は人事部のみ、学歴・賞罰情報は経営層のみ)

機能名	項目	詳細
社員情報	社員基本情報	基本情報(顔写真、名前、アカウントIDなど)、所属情報、役職情報
	資格情報	資格名、資格取得日、スコアなど
	人事評価情報	評価ランク
	学歴情報	最終学歴情報
	連絡先情報	緊急連絡先
	通勤情報	通勤手段、通勤経路、通勤費
	家族情報	家族情報
	休職情報	
	有期雇用契約情報	雇用契約期間、契約満了日など
	社会保険情報	基礎年金番号、厚生年金保険加入情報、健康保険・雇用保険情報など
	賞罰情報	降格などの賞罰区分
	業務経歴情報	前職・現職の情報をプロジェクト単位で管理
	研修履歴情報	
任意情報		

### point

情報の散在を防ぎ、必要なデータを迅速に検索できることで、業務効率と生産性を大幅に向上できます。

## “社員情報機能”の効果

### 人材の見える化による効率的な人材活用

経営層・管理職が社員の経歴・資格・人事評価などの情報をタイムリーに把握し、人材配置や担当業務の決定に活用する一方、人事部門では社員の住所・通勤・家族・社会保険などの属性情報を一元管理することで効率的な人事管理を行います。

### 社員同士の円滑なコミュニケーション

社員が社内メンバーの個性や人柄を知ることでコミュニケーションを活性化し、他社員の得意分野や経歴が見える化することで、質問や依頼を通じて担当業務に効果的につなげます。

## 活用イメージ

### 社員情報登録

社員情報が紙やExcelなどに点在していて把握ができていない...

人事データを一元管理することで情報の散在を防ぎ、役割ごとの権限設定で組織全体のセキュリティと効率性を高めることができます。

### 社員情報検索

△△業界に詳しい人って誰がいるかな?  
 ○○の研修を受講済みの人をアサインしたい!

業務経歴や研修受講履歴で社員検索を行うことで、対象者や候補者をすばやく確認でき、スムーズな人材配置が可能となります。

### 社員コミュニケーション

最近入社した□□さんってどんな人?

社員を一覧表示して、社員ごとの属性を閲覧することや、座席表に社員を表示(フリーアドレスにも対応)して、社員情報を閲覧することも可能です。



# lon1 (lon1ミーティング)

## lon1の目的と効果

lon1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

## lon1をより効果的に実施するために必要なこと

lon1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。

lon1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。

lon1を定着させる	実施状況の把握と効果を測る	社員の成長につなげる!
<p>＼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、lon1の効果が高まります。</p>	<p>＼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。</p>	<p>＼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。</p>

point

MIRAICの活用により、lon1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

メンバー(部下)がlon1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lon1を進めることができます。

## 面談後アンケート

lon1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。lon1による効果や本音を把握することができるので、lon1の内容検証に活用できます。

## lon1実施状況一覧

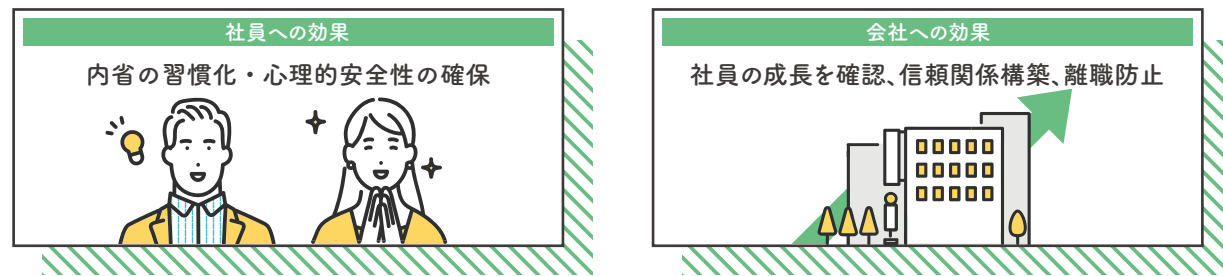
lon1の内容を一覧で表示することで、全体の状況や個々の具体的な内容を把握することができ、会社・人事部門が各々にタイムリーにサポートすることができます。

# 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。



## 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

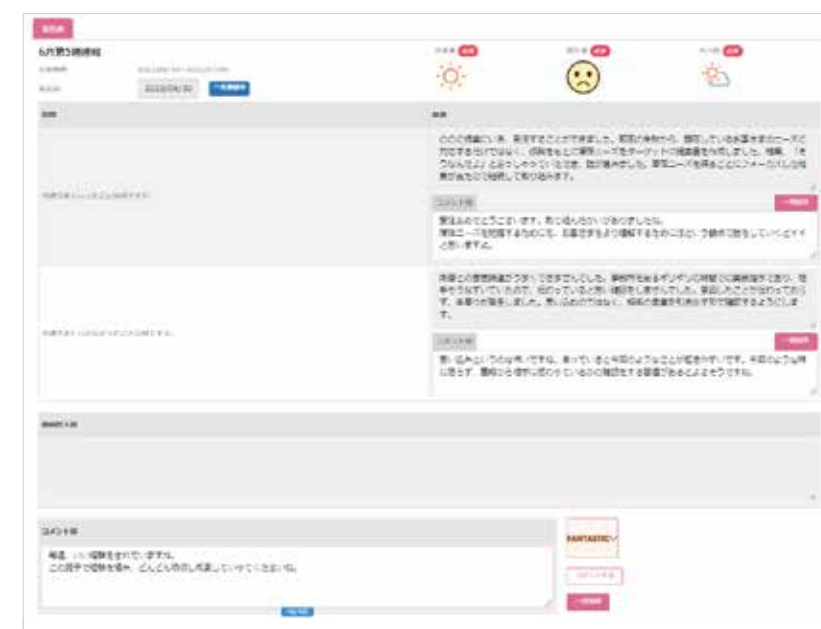
MIRAIC独自のココロの共有を導入することで、  
 自律性のある社員育成を実現します。

## 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



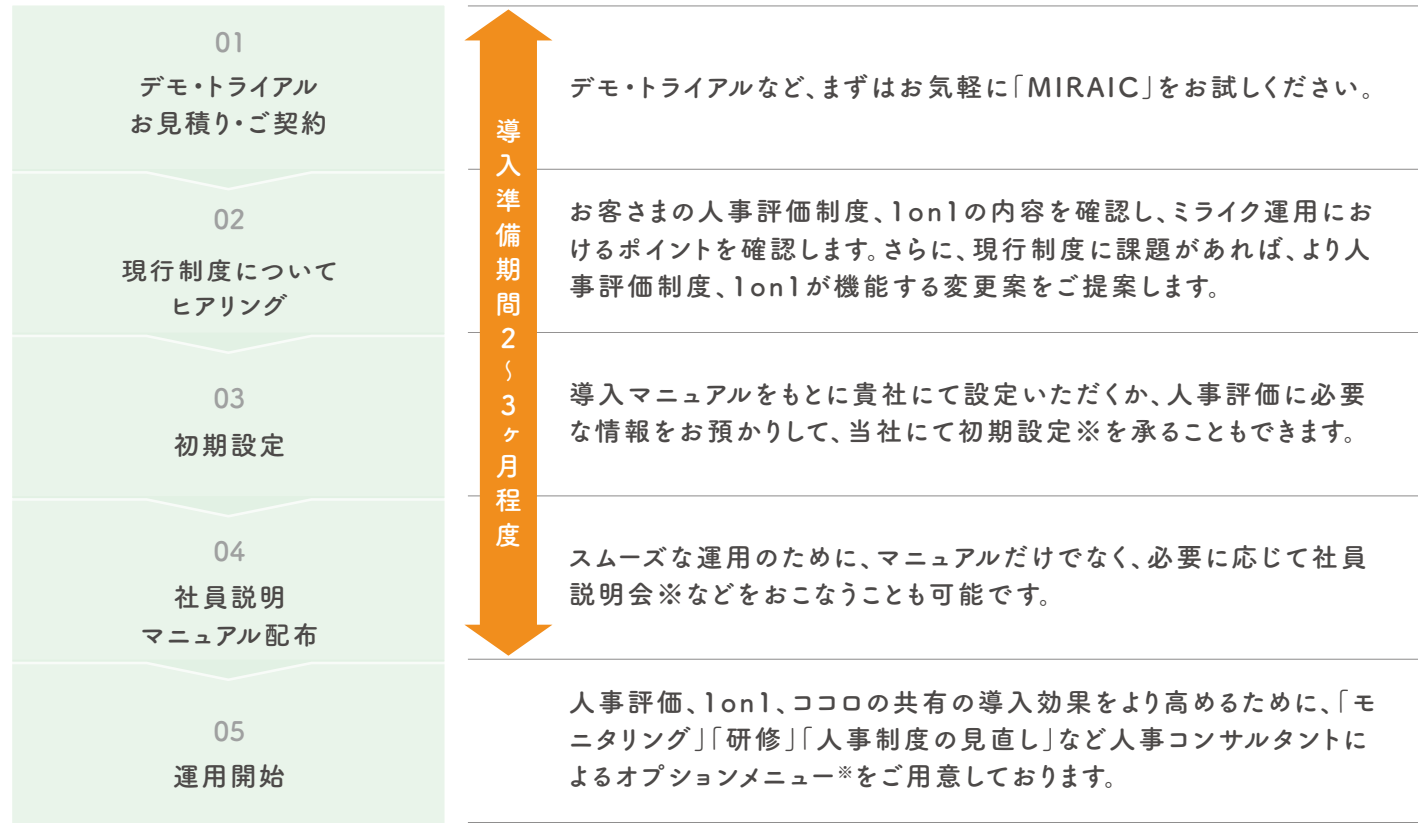
部下の業務内容だけでなく感情も把握し、適切なフィードバックや励ましをおこなうことで、彼らのモチベーションを高め、成長機会を促進するとともに部下の成長を実感できます。

MIRAICは「人事労務free」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)

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 (550円~/人)	23,100円 (770円~/人)	34,100円 (1,137円~/人)
31人~60人	33,000円 (550円~/人)	46,200円 (770円~/人)	69,300円 (1,155円~/人)
61人~100人	44,000円 (440円~/人)	61,600円 (616円~/人)	92,400円 (924円~/人)
101人~200人	71,500円 (358円~/人)	100,100円 (501円~/人)	149,600円 (748円~/人)
201人~300人	99,000円 (330円~/人)	138,600円 (462円~/人)	207,900円 (693円~/人)
301人~400人	121,000円 (303円~/人)	169,400円 (424円~/人)	254,100円 (635円~/人)
401人~600人	154,000円 (257円~/人)	215,600円 (359円~/人)	323,400円 (539円~/人)
601人~800人	187,000円 (234円~/人)	261,800円 (327円~/人)	392,700円 (491円~/人)
801人~1000人	220,000円 (220円~/人)	308,000円 (308円~/人)	462,000円 (462円~/人)
1000人~	応相談		

※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。

### 他社との料金比較

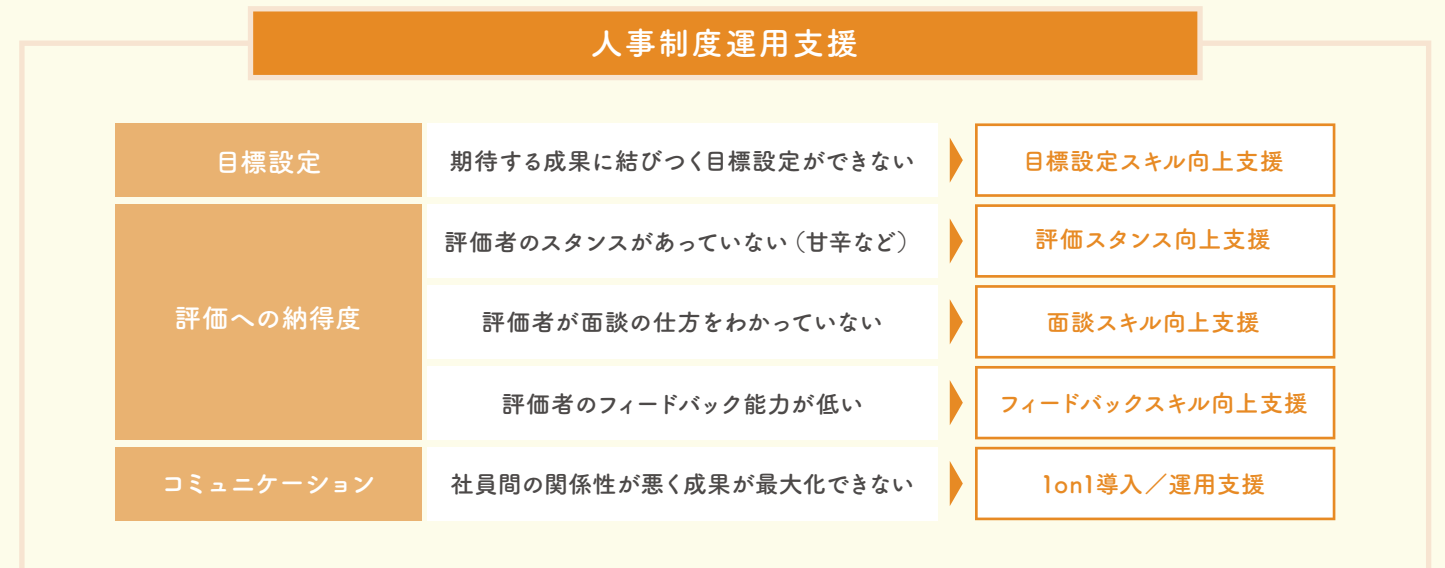
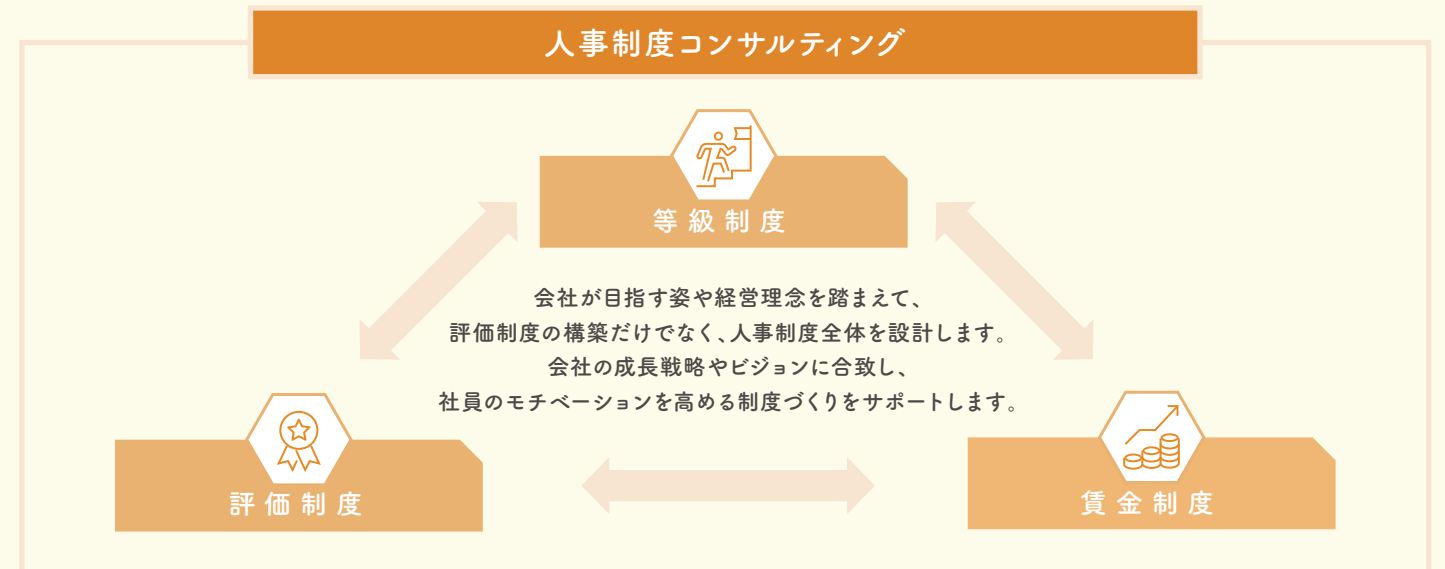


	MIRAIC(1機能ご利用)	A社(人事評価システム)	B社(lonlシステム)	C社(タレントマネジメントシステム)
月額ひとりあたり	440円	820円	930円	1,250円

※社員数100名でご利用の場合。

## 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、人事制度の改善、人材育成プログラムの設計や実施など、幅広くサポートします。さらに、lonl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。



会社名

株式会社みらいの人事

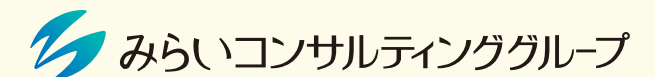
所在地

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



www.miraic.jp