



株式会社フライク 採用ピッチ資料

UPDATE 2025.8.1



Agenda

- 01 フライクってどんな会社？
- 02 私達がビジネスで解決したいこと
- 03 ビジネスモデル
- 04 採用枠と報酬・働き方
- 05 オンボーディング研修×プラン
- 06 評価軸

01

フライクってどんな会社？



会社概要

社名	株式会社フライク
所在地	福岡本社 福岡県福岡市東区香椎駅前二丁目23番48号 東京オフィス 東京都港区海岸1-7-1 東京ポートシティ竹芝 10F
役員	代表取締役 大瀧 龍
資本金	1,000万円
設立	2021年9月1日 (前身の3rdコンサルティング株式会社は2019年11月22日)
社員数	合計：10名（副業・業務委託を含む） -福岡メンバー：4名 -東京メンバー：1名 -リモートワーク：5名



福岡本社オフィス

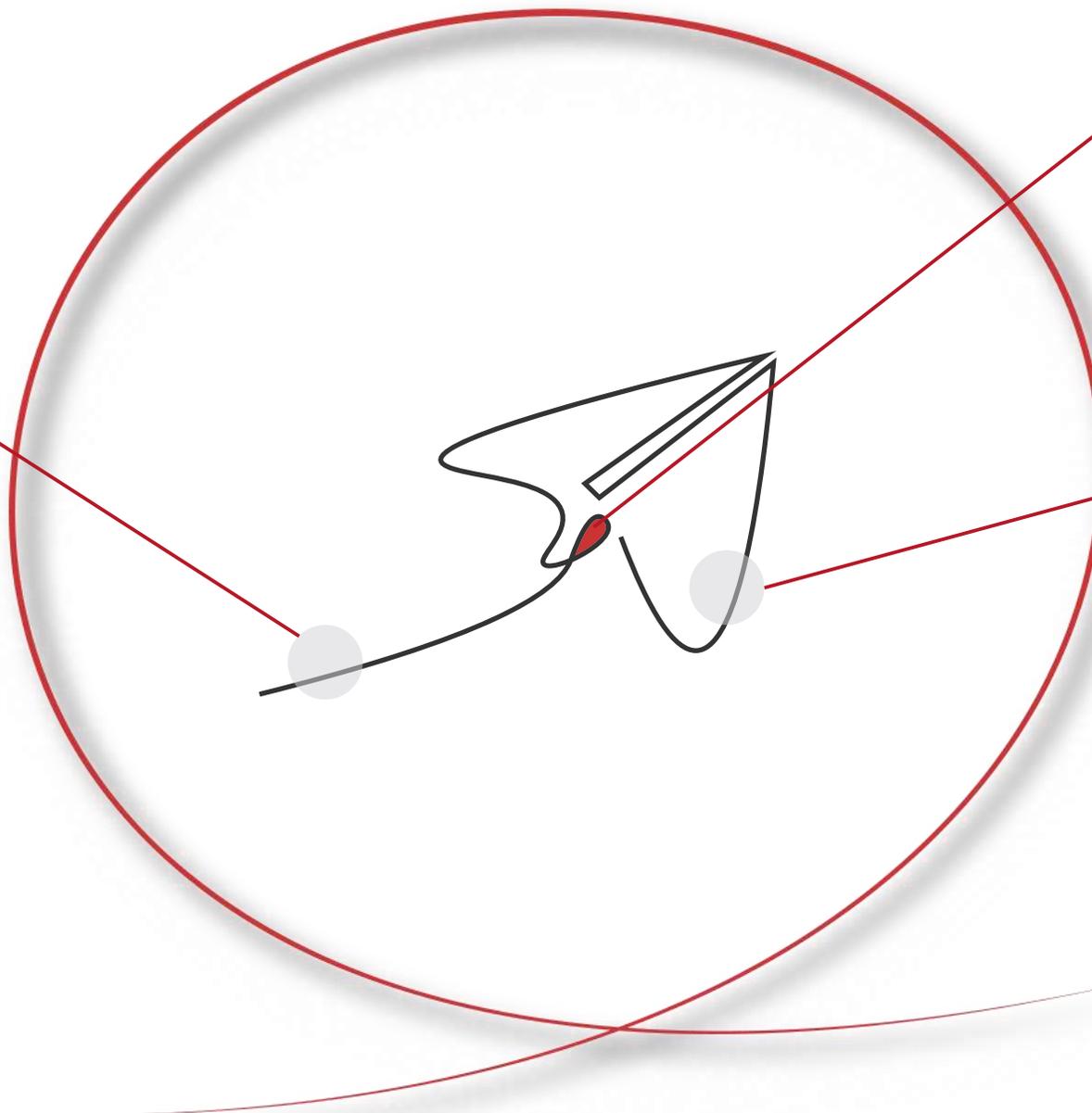


社名の由来 社名に込めた思い



社名の由来 ロゴに込めた思い

タグラインから着想を得て、一直線に飛ぶ紙飛行機をモチーフに。一筆書きで「未来を描く」をイメージしました。



ロゴの中心にある「赤」はフライクの情熱を表しています。

一見アナログなイメージのある紙飛行機ですが、誰でも一度は作ったことのあり「身近さ」があると思います。

「IT・システムに興味のない人や苦手意識のある人にも、身近に感じてもらえる会社であるように」という願いを込めました。

02

私たちが
ビジネスで解決したいこと





QUESTION

突然ですが

システム導入の成功率
をご存知ですか？

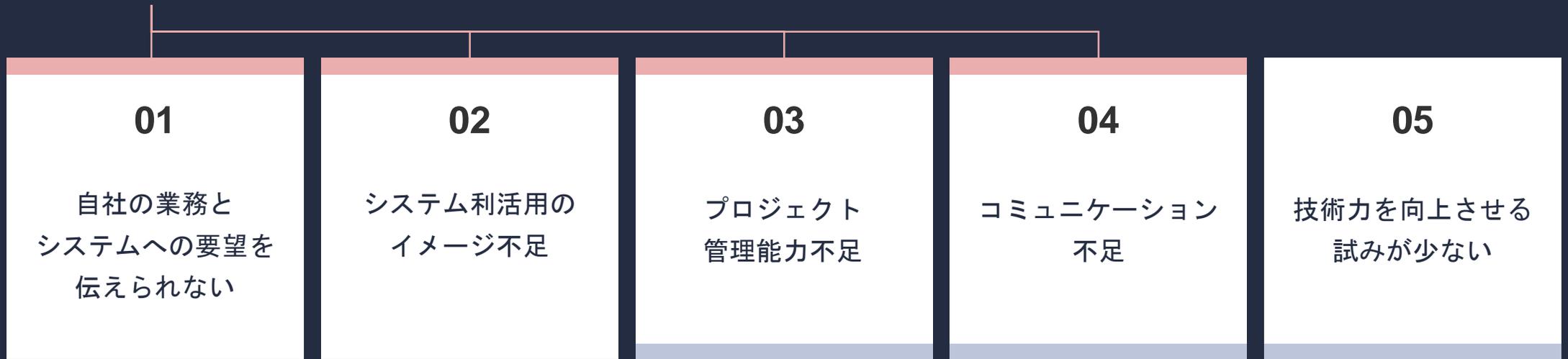


52.8%

出典：日経ビジネス プロジェクト失敗の理由、15年前から変わらず
<https://business.nikkei.com/atcl/opinion/15/100753/030700005/>

システム開発失敗の5大要因

ユーザー企業の原因



システム提案企業の原因



フライクは
この社会課題に向き合います

パーパス：社会的存在意義

システム導入の失敗に終止符を打つ

システム導入成功率を100%に近づけ、
もったいない利益の投資を排除し、
描いた未来に挑戦・没頭できる社会を実現する。

Mission

ワクワクするシステムで、
自分らしく働けるストレスフリーな社会を実現する

Vision

挑戦し続ける人と、挑戦し続ける

Value

事業成長を支える唯一無二のパートナーでいる

私たちの価値は、お客様の売上や生産性を上げる経営コンサルティングとシステム導入コンサルティングです。
顧客視点かつ第三者視点で最適なお提案をいたします。そのため、紹介料やITツールの手数料はいただきません。



Value

3つのコアバリュー

本質的課題解決

顕在課題を解決したり部分最適するシステムは、将来無駄なシステムになりがちです。私たちは業務変革を伴わないシステムは提案しません。

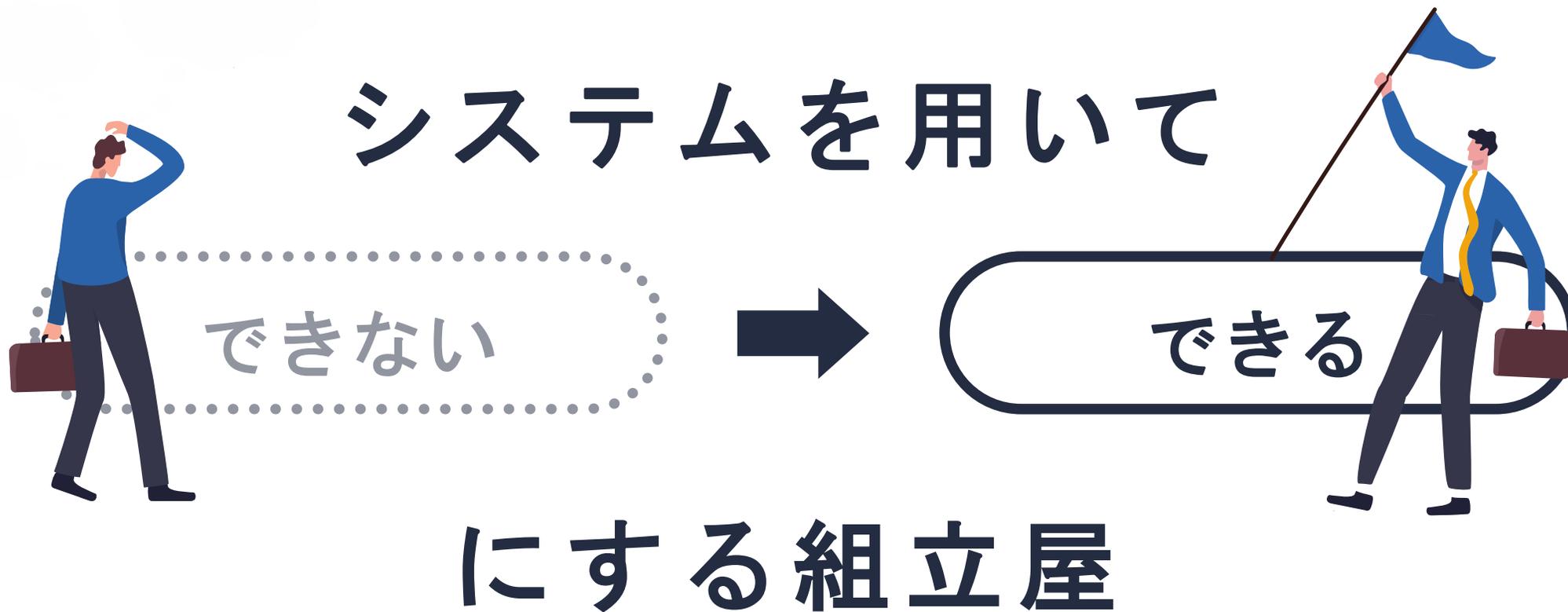
フェアな関係性と当事者意識

良質なものづくりには、忖度が邪魔をしてしまいます。私たちは対等な信頼関係を構築し、真剣に取り組めます。

挑戦心と誠実心

挑戦を恐れず、新しいアイデアやテクノロジーに取り組みます。時には失敗もあります。失敗してしまったことは誠意を持って対応します。

フライクって何屋？



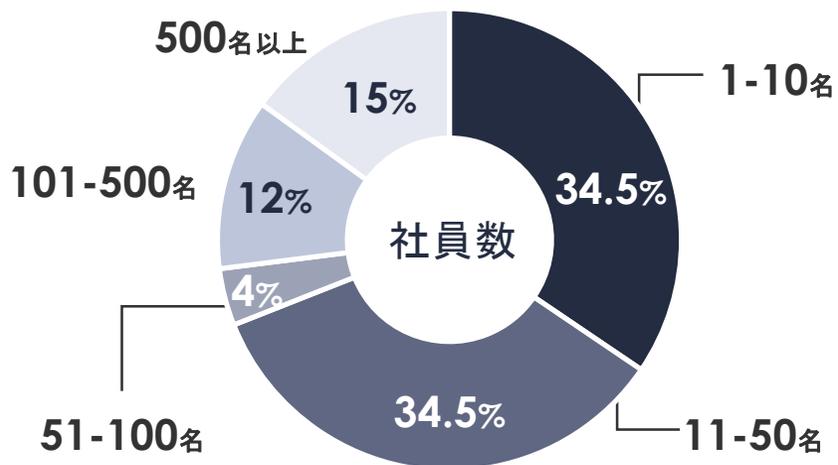
支援実績

支援実績企業数

60社以上

2020年～2024年での支援実績社数

支援実績企業数



主な支援企業



03

ビジネスモデル





フライクの ビジネスモデル

01 フライクが【直接的に】 システム導入成功率を100%にするためのサービス

- ・ IT導入コンサルティング&システム導入&保守・メンテナンス
-

02 フライクが【間接的に】 システム導入成功率を100%にするためのサービス

- ・ 本やSNS、メディアを使った情報発信
 - ・ 大学生、新卒～第二新卒向けのプログラミング教室
-

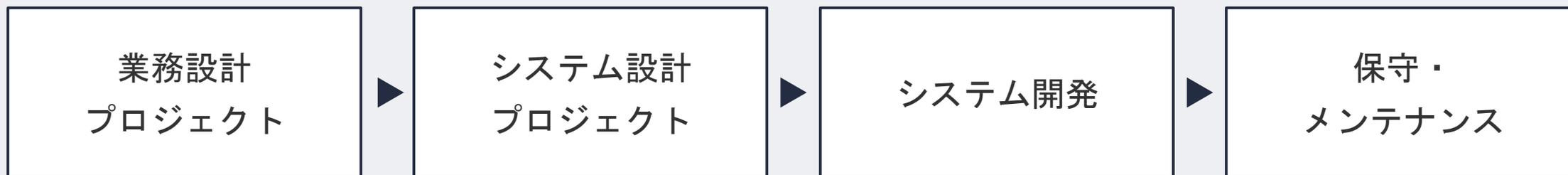
03 システムを武器に変革し、 描いた未来に挑戦・没頭できる組織変革

- ・ 営業戦略・システム戦略などの経営コンサルティング

01 フライクが【直接的に】システム導入成功率を100%にするためのサービス



大きな流れ



01 フライクが【直接的に】システム導入成功率を100%にするためのサービス

この流れを取る理由

全体最適化されたシステムには欠かせない**業務設計**と**システム設計**を通じて、事業成長に欠かせない**ITシステムを武器に変革する**ための事前準備を行います。

全体最適化を実現したシステムのメリット

01

経営陣が喜ぶ



売上高と利益にインパクトのあるシステム導入

02

組織全体で喜ぶ



業務フローの最適化で業務や部署の境目をなくす

03

現場が喜ぶ



シングルインプット
⇒マルチアウトプット

01 フライクが【直接的に】システム導入成功率を100%にするためのサービス

この流れを
取らなかった場合

各部署がそれぞれ自業務のシステムを入れているため、**情報が分断**



01 フライクが【直接的に】システム導入成功率を100%にするためのサービス

業務設計プロジェクト

業務の進め方をデザインし、あるべき業務プロセスを創る

ヒヤリング
対象

企業の
ビジネスモデル

売上につながる
営業プロセス

利益が残るまでの
会計プロセス

業務
設計



部署間の境目を無くした
理想的な業務フロー図

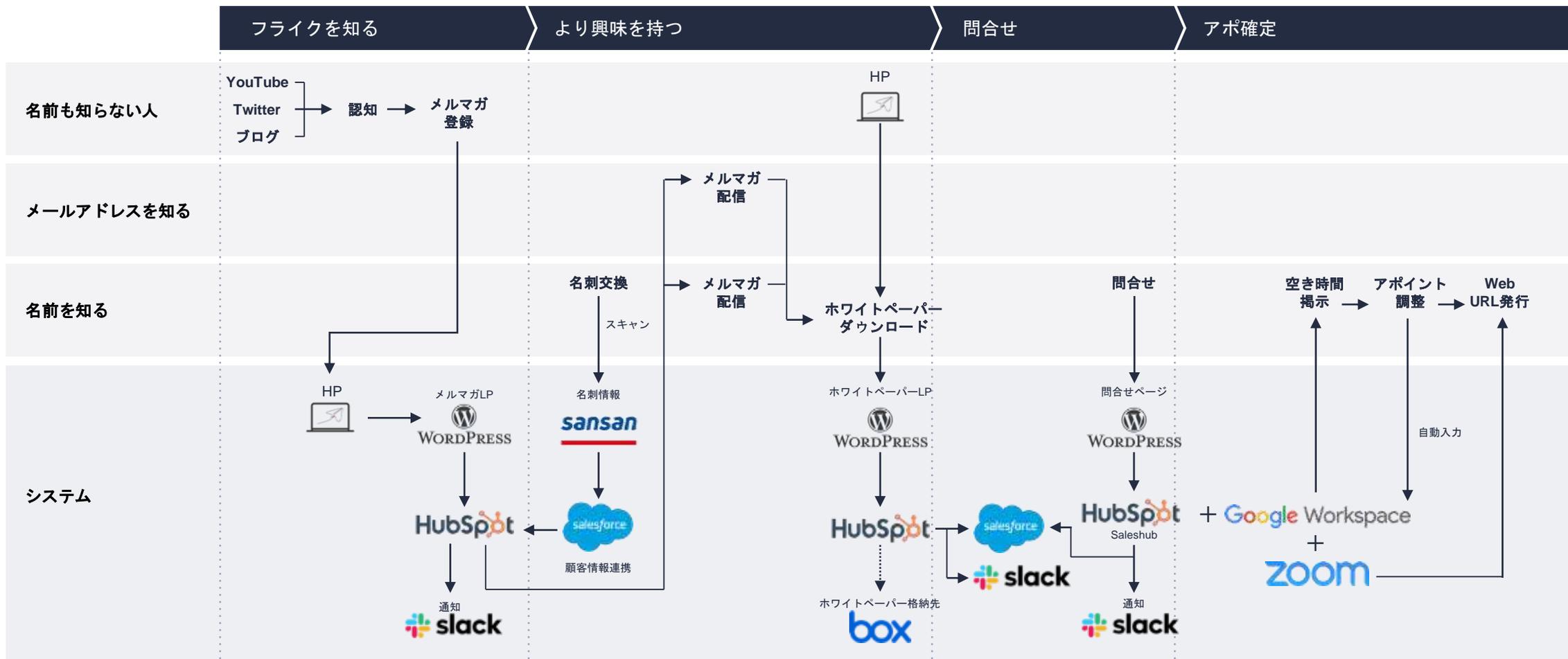
マーケティング

営業

会計

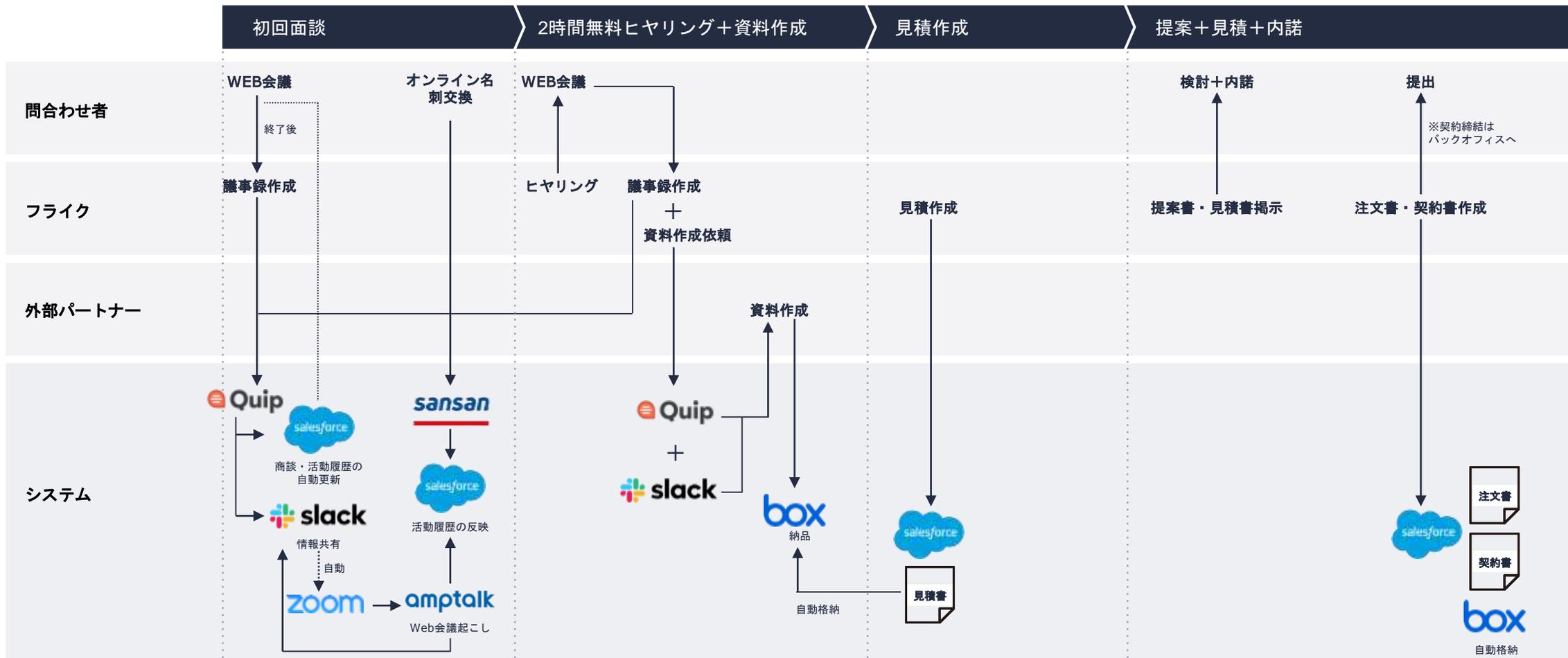
01 フライクが【直接的に】システム導入成功率を100%にするためのサービス

業務設計 | 具体的なOUTPUT マーケティング領域における業務フロー



01 フライクが【直接的に】システム導入成功率を100%にするためのサービス

業務設計 | 具体的なOUTPUT セールス領域における業務フロー



01 フライクが【直接的に】システム導入成功率を100%にするためのサービス

システム設計プロジェクト

- 業務設計書を元に、システム設計書を作成
- 理想的な業務フローを実現するために必要なシステムを精査し、使い勝手改善のためのブラッシュアップを検討

ヒヤリング 対象

理想的な業務フローから
逆算した必要機能

必要機能の
緊急度と優先順位の分類

システム化投資計画

システム 設計



理想的なシステムを 実現するための

ITツール

画面設計

システム連携組立図

01 フライクが【直接的に】システム導入成功率を100%にするためのサービス

システム設計 | 具体的なOUTPUT システム要件設計定義書 | オリジナル画面定義

※ 見積書

見積書ID	クライアント名	作成日	見積書発行日	見積書更新日	バージョン
0000	0000様	01/01/01	01/01/01	0000	1.00

※ フロント画面

画面名	URL	権限
Home	/homePage_Controller.c	
EstimateView	/estimatePage_Controller.c	
EstimatePDF	/estimatePage_Controller_PDF.c	
EstimatePrint	/c/est	

※ 画面設計

画面名	URL	権限	表示	編集	削除	検索	印刷	その他
Home	/homePage_Controller.c	admin	○	○	○	○	○	○
EstimateView	/estimatePage_Controller.c	admin	○	○	○	○	○	○
EstimatePDF	/estimatePage_Controller_PDF.c	admin	○	○	○	○	○	○
EstimatePrint	/estimatePage_Controller_PDF.c	admin	○	○	○	○	○	○
EstimatePrint	/estimatePage_Controller_PDF.c	admin	○	○	○	○	○	○

※ レイアウト定義 (XML)

※ 見積書

見積書ID	クライアント名	作成日	見積書発行日	見積書更新日	バージョン
0000	0000様	01/01/01	01/01/01	0000	1.00

※ フロント画面

画面名	URL	権限
Home	/homePage_Controller.c	
EstimateView	/estimatePage_Controller.c	
EstimatePDF	/estimatePage_Controller_PDF.c	
EstimatePrint	/c/est	

※ レイアウト定義 (XML)

※ SQL

パラメータから取得したIDをもとに以下SQLを実行する

```

SELECT
  Estimate__c.Name, ... (販売印字に必要な項目を定めること※見積書情報)
  (select // 子クエリ
    Estimate__c.Id, ... (販売印字に必要な項目を定めること※見積書情報)
    from ml_ServiceforEstimate__v
    Order By OrderDate__c Asc) // 見積書ID,並び順にてソート
FROM
  Estimate__c
WHERE
  Estimate__c.Id = :パラメータから取得した見積書ID
    
```

※ 見積詳細ページ (VisualforcePageでの上書き)

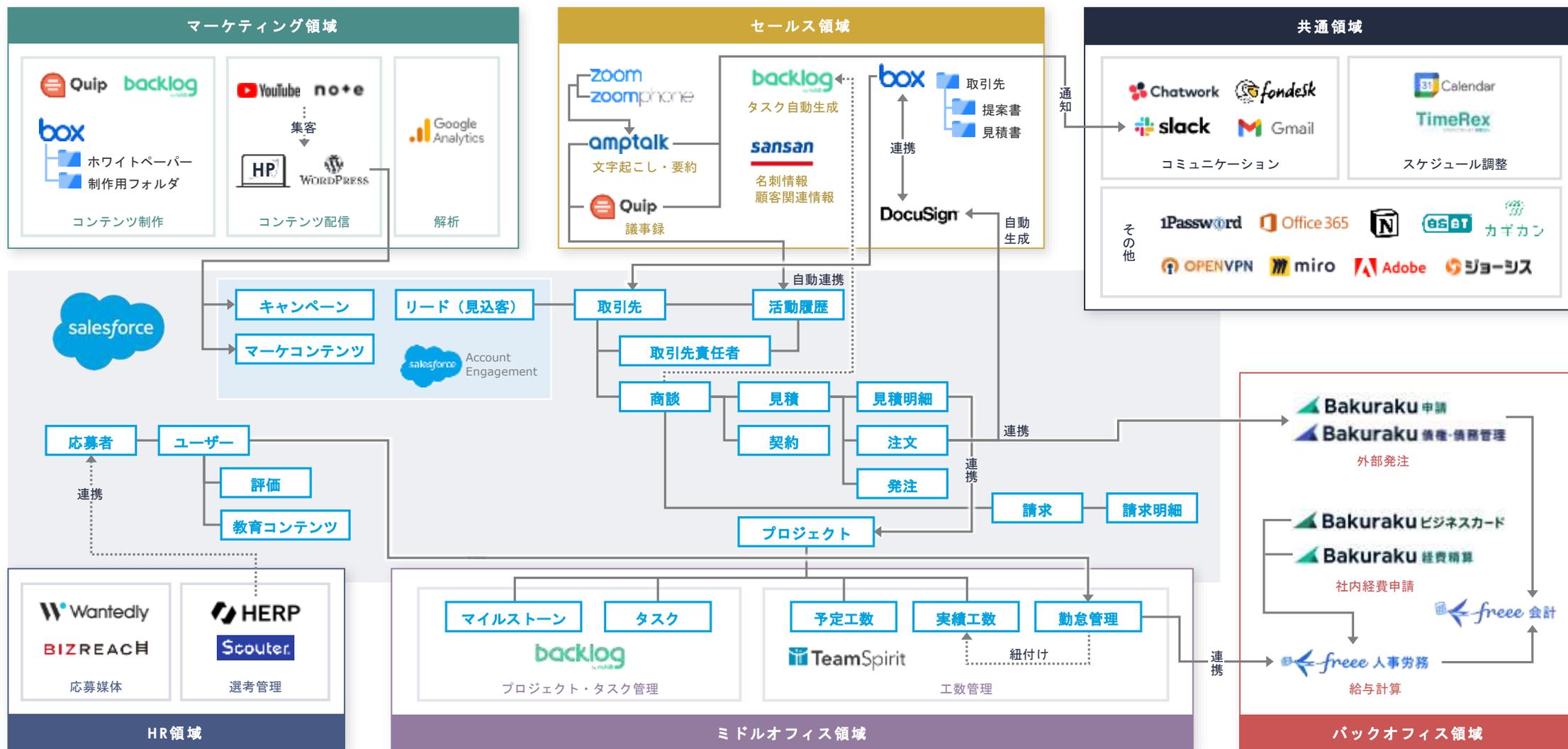
⇒ EstimateViewPageの「見積書出力」ボタン押下時に表示する

・パラメータ

```

/apex/EstimatePDFTest?id={!見積書情報Id}
⇒ Apexのコンストラクタにて、パラメータよりIdを取得し、見積情報及び見積詳細をクエリする
    
```

01 フライクが【直接的に】システム導入成功率を100%にするためのサービス



02 フライクが【間接的に】システム導入成功率を100%にするためのサービス

2024年7月時点ではあまり取り組めていないサービスですが、以下のようなことをやろうとしています。

⊖本・SNS・メディアを使った情報発信

- 本の執筆活動（2025年1月頃発売予定）

- SNS



<https://www.youtube.com/@FlykeChannel/videos>

YouTubeの目標

2024年12月末まで

【システム組立ちゃんねる】

▶ チャンネル登録者数：1万人

達成

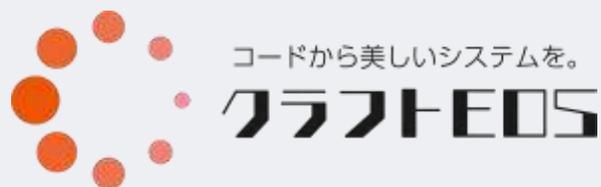
2026年12月末まで

【システム組立ちゃんねる+フライク採用チャンネル（フライクLife）+新チャンネル（教育関連）】

▶ 合計チャンネル登録者数：3万人

02 フライクが【間接的に】システム導入成功率を100%にするためのサービス

⊖大学生、新卒～第二新卒向けのプログラミング教室



『クラフトEOS』（エンジニアオペレーティングシステム）

エンジニアとして必要なIQやスキルを磨くだけではなく、実践型のプログラムを通してビジネスパーソンとしてのOSをアップデートしていきたいという思いから本サービス名を「クラフトEOS」としました。

Vision

ビジョン

学び続けるエンジニアと未来を組み立てる

目まぐるしいテクノロジーの進化と企業が共存するには、エンジニアの存在とエンジニアの成長が不可欠です。座学だけではなく実践力を鍛える環境を通して能動的なエンジニアを創出し、増やすことで企業や地域社会の成長に貢献します。

Unfair

アンフェア

「たまたま動いた」を、なくしたい

今の時代、誰でもカンタンにシステムをつくってしまうが故に、理論的根拠のないその場しのぎの修正不可能なシステムが増え、本来活用すべき価値が失われているシステムを私たちは美しくないと感じています。だからこそ本質的に必要なスキルを学び、実践経験が積める環境でエンジニアを育成することで世の中のシステムに美しさを提供したいと考えています。

Mission

ミッション

心から楽しいと感じる仕事で稼げるようになり、誰かの役に立つシステムをつくるエンジニアを増やす

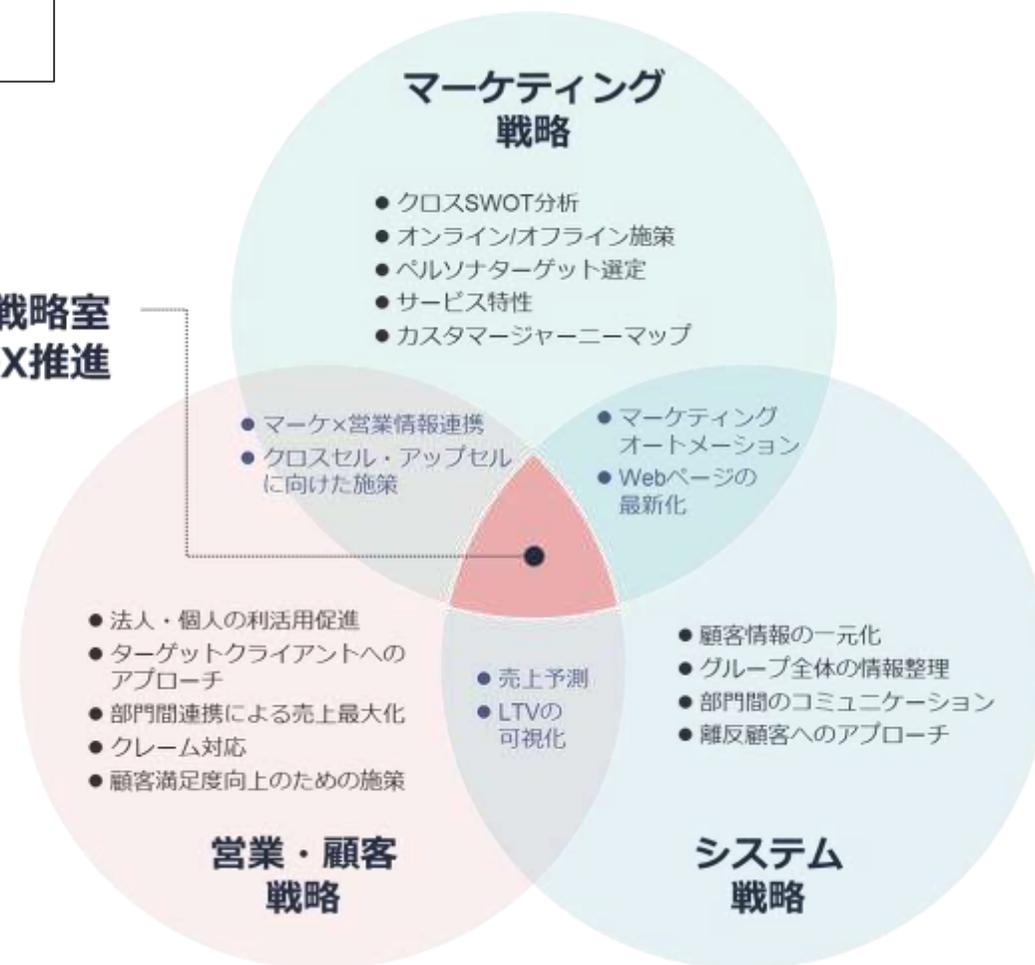
世の中の誰かに必要なシステムは、エンジニアの誰かが生み出しています。いいモノをつくるためにはまずは作り手が楽しみ、誰かに言われたことだけでなく、誰かのために想ったシステムをつくるのが大切だと考えています。

03 システムを武器に変革し、描いた未来に挑戦・没頭できる組織変革

提供するサービス領域



経営戦略室
= DX推進



04

採用枠と報酬・働き方



スキルセットに応じた採用枠

当社は、「ワクワクするシステムで、自分らしく働けるストレスフリーな社会を実現する。」というミッションのもと、3つの採用枠を設けています。

多様な働き方を推進し、個々の強みを活かせる環境を整えることで、生産性を1人あたり3,000万円以上に引き上げ、給与も800万円～1,200万円を実現します。

社員が好きな場所で自分らしく働ける未来を目指し、さらなる成長を目指しています。



01

経験者採用枠

02

新卒・業界未経験・
リスキリング枠

03

マネージャー・CxO枠

スキルセットに応じた採用枠 | 経験者採用枠

01

経験者採用枠

経験者採用には2つの枠があります。

(1) SaaSツール経験5年以上の即戦力枠

- フライクのビジネスに欠かせないSaaSツールへの深い理解を持つ人材
- 業務経験に基づくSaaS知識と、フライク独自の知見を掛け合わせることで、さらに大きな成果を生み出す

(2) 社会人経験5年以上のビジネスパーソン×即戦力枠

- ビジネススキルに加え、IT分野の知識や実践経験を活かせる人材
- 入社後6ヶ月間でスキルをフライクに適応させ、即戦力として活躍可能

求めること

⊖ 売上に直結する生産性



⊖ 未来の売上に直結する社内研究開発



スキルセットに応じた採用枠 | 新卒・業界未経験・リスクリング枠

02

新卒・業界未経験・
リスクリング枠

新卒や第二新卒を対象とし、入社3年間で一人前のコンサルタント・エンジニアに、入社5年目には社内外問わずエース級となるための人材を採用するプログラムです。

高度なリーダーシップや経営能力の育成を目的とし、企業の長期的な発展を支えるポジションに適した若手人材を選抜します。

求めること

③ 3年後に一人前のコンサルタントへ

- 入社1年目はクライアントワークで活躍することを目的としません。まずはしっかり地に足つけてフライクのサービスを提供できるような土台を創っていきます。
- 上位コンサルタントのプロジェクトに積極的に参加し、議事録を取り続けていただきます。
- この地道な積み重ねを通して、1年後には一人前のITコンサルタント・システムエンジニアになってもらいます。

④ IT・ビジネス関連資格の取得

- 6ヶ月で1つの資格取得を目指しましょう。
- 簿記3級、ITパスポート、Salesforceアドミニストレータからスタートし、基本情報技術者試験やSalesforce上位資格の取得を目指します。
- 自己学習とはなりますが、会社からは資格取得の祝い金を福利厚生の一環として用意しております。

⑤ 技術力を磨く研究開発合宿

- 技術力の向上と、ビジネスに直結するシステム連携組立図に関与します。
- 毎月20時間を目標に取り組んでいただきます。
(毎月1回は土曜日出社あり)

⑥ 継続的な自己学習

- 最低でも年間50冊の本を読み、高いスキルセットを身に付けてください。
- 会社から毎月3冊の本をプレゼントします。
(2冊は指定、1冊は自由に選んでください。)
- 3冊の本に関するOutputを実施し、プレゼンテーション能力も磨いていきます。

⑦ 1on1の実施

- 隔週で60分の1on1を実施し、成長を祖がしていることや不安に感じていることや懸念事項、そして未来への熱い思いをぶつけていただきます。クライアント様へは有償で実施している内容ですが、大切な新卒・業界未経験・リスクリング枠の人材だからこそ、上長の時間を削ってでも育成に向き合います。

スキルセットに応じた採用枠 | マネージャー・CxO枠

03

マネージャー・CxO枠

フライクのマネージャーは、雇用形態を問わず

フライクと1年以上一緒に仕事をしたメンバーに提示する採用枠です。

役割レベルが5以上のメンバーかつ管理監督責任者の役割を担っていただくメンバーとなります。



3つの採用枠の違い

		01 経験者採用枠				02 新卒・業界未経験・ リスキリング枠	03 マネージャー・CxO枠
対象事業部		Consulting事業部 KnowledgeOps事業部		Corporate事業部		全事業部	全事業部
SalesforceやSaaS経験の有無		即実務可能レベル	1年後即戦力ポテンシャル	即実務可能レベル	1年後即戦力ポテンシャル	未経験	内部昇格
給与体系と 役割レベル	ターゲット年収 (1月・7月のボーナス含む) ※1	600万円～1,000万円 ボーナス 1月: 1.5ヶ月分 7月: 1.5ヶ月分	520万円～580万円 ボーナス 1月: 1.5ヶ月分 7月: 1.5ヶ月分	600～720万円 ボーナス 1月: 1.5ヶ月分 7月: 1.5ヶ月分	520～580万円 ボーナス 1月: 1.5ヶ月分 7月: 1.5ヶ月分	420万円～500万円 ボーナス 1月: 1.5ヶ月分 7月: 1.5ヶ月分	900万円～1,500万円 ボーナス 1月: 1.5ヶ月分 7月: 1.5ヶ月分
	見込残業時間	40時間				40時間	該当なし
	役割レベル	3～5	2からスタート	3 or 4	2からスタート	1からスタート	5 or 6
	土日出勤	基本なし		基本なし		毎月1回あり	自己判断に任せる
各種 手当	住宅手当	本社および東京から 2.5km以内 (徒歩・自転車 通勤距離) なし		なし		20,000円まで (役割レベル1まで)	なし
	通勤手当	家賃補助がない場合	なし	週2出社の場合: 6,000円まで 週4出社の場合: 12,000円まで	週2出社の場合: 6,000円まで 週4出社の場合: 12,000円まで	12,000円まで	週2出社の場合: 6,000円まで 週4出社の場合: 12,000円まで
	資格手当	なし		なし		あり (役割レベル1まで)	なし
	福岡出張手当	(任意出張) 6ヶ月に1回を目処に 上限60,000円まで補助	なし	なし	なし	なし	(任意出張) 6ヶ月に1回を目処に 上限60,000円まで補助

※1 オンボーディング期間中のボーナス査定は寸志とする

役割レベルによる働き方の違い

		出社頻度		出社頻度 (オンボーディング期間中)
役割 レベル	6			-
	5	Corporate事業部	左記以外の事業部	-
	4	週2以上出社	フルリモート&フレックスタイム制 6ヶ月に一度、全社イベント参加 (福岡もしくは東京出張)	-
	3			入社1ヶ月目~3ヶ月目 週3以上出社 (福岡/東京オフィス)
	2	週2以上出社		入社4ヶ月目以降 オンボーディング状況によって 週4→週2に変更 ※役割レベル3以上の場合は週1
	1	福岡オフィス：月曜日全員出社 東京オフィス：水曜日全員出社		

その他の福利厚生

福利厚生	詳細
有給休暇	役割レベルに応じた有給休暇を入社初日から付与 ・ 役割レベル1,2 : 4日 ・ 役割レベル3 : 6日 ・ 役割レベル4以上 : 10日
フルリモートワーク手当	・ 東京・福岡オフィスなどオフィス契約がない都道府県での住居を構え、自宅で仕事をする場合、月5,000円の手当を支給
SNS手当	・ ビジネスに関連するSNSに課金を補助するための手当で月1,500円の手当を支給
ファミリー休暇	・ 有給とは別に、1年に2回の特別休暇を付与
夏休み休暇	・ 7月～9月の間に自由に有給休暇3日を連続取得推奨 ※連続でもバラでもOK
家事代行補助・ ベビーシッター利用補助	・ 年3回・1回5,000円補助
健康診断	・ 本人の健康診断1万円コースもしくは人間ドック1万円補助 ・ 配偶者（パートナーを含む）健康診断を年間1万円補助
Family Dayご招待	毎年4～5月開催予定の本社福岡オフィスFamily Day参加の際に、1家族あたり最大5万円補助
福岡移住支援（引越し手当）	福岡・香椎（本社）から半径10km以内に引っ越す方に対し、引越し支援（会社指示の場合） ・ 採用HPからの直接応募：最大30万円 ・ 採用媒体経由：最大15万円 ・ 人材エージェント経由：最大5万円 ※いずれも正社員雇用契約の6ヶ月後に支給

資格取得制度

新卒・業界未経験・リスキリング枠（役割レベル1まで）に対し、下記の資格手当があります。

資格	資格取得後の支給金額	取得必須 (6ヶ月以内の取得を目指す)
Salesforce アドミニストレーター	3万円	○
Sales Cloud コンサルタント	4万円	
Service Cloud コンサルタント	4万円	
簿記3級	1万円	○
簿記2級	3万円	
ITパスポート	1万円	○
基本情報技術者試験	4万円	

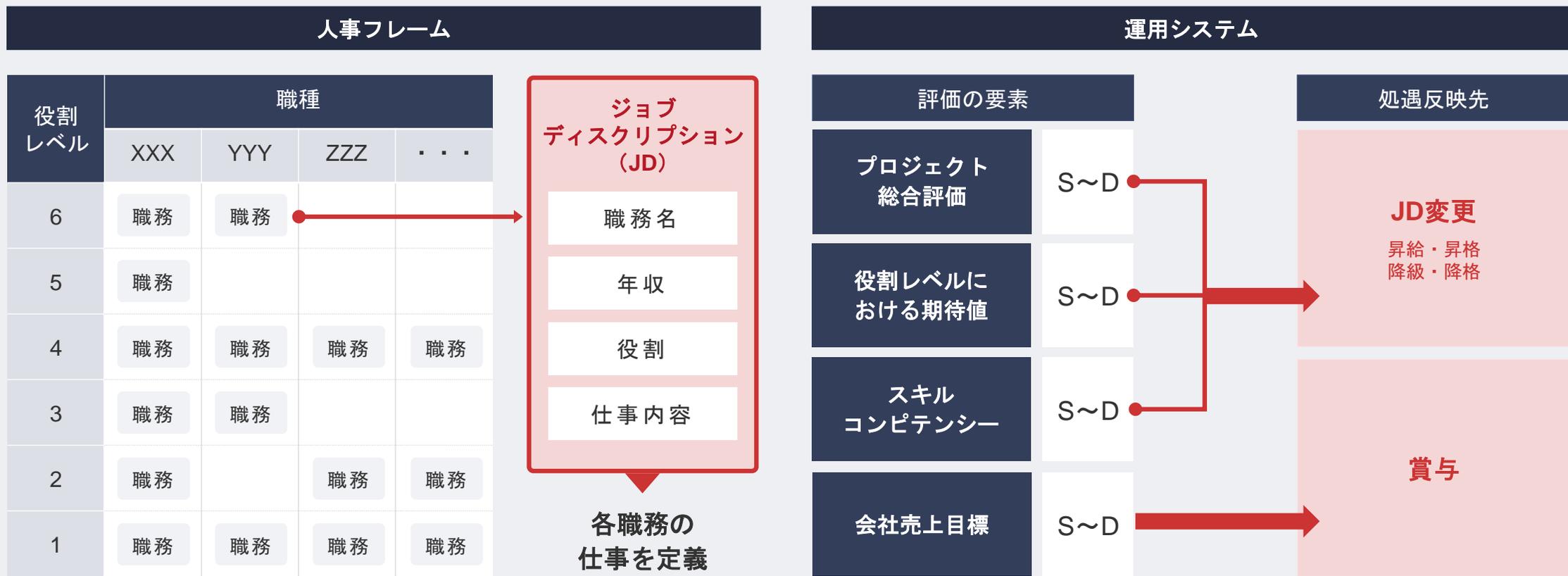
※ 試験受講費用は1回目全額サポート、2回目半額サポートとなり、3回目以降は全額自費となります（**全役割レベル対象**）。

※ 本制度を利用する場合は、資格取得まで諦めない人が対象です。

※ その他上位資格について追加予定

人事制度の全体像

フライクの人事制度は、人事フレームとして職務ごとのジョブディスクリプション（以下、JD）を設定し、その内容に基づく職務レベル、目標、フライクらしさの体現度を評価することで処遇していく仕組みです。



事業部とジョブディスクリプション（JD）

- 各職務はJDによって定義されています。
- 役割レベルは最大6つに区分され、事業部により各レベルでの職務の有無は異なります。
- 「役割レベル5以上」は管理監督責任者となります。（スペシャリストを除く）

事業部名		Consulting事業部		Technology事業部			KnowledgeOps事業部		
Unit名		マーケ・セールス Unit	業務設計Unit	システム設計Unit	ディベロッパーUnit	SaaS研究開発 Unit	保守サポート Unit	プロジェクト推進 Unit	Enablement Unit
役割 レベル	6	Chief Revenue Officer（取締役）		Chief Technology Officer（取締役）			-	-	-
	5	事業部長（執行役員）		事業部長（執行役員）/スペシャリスト		スペシャリスト	Chief Operating Officer（取締役）		
	4	Unit責任者/ スペシャリスト	Unit責任者/ シニアコンサルタント	Unit責任者/ シニアコンサルタント	Unit責任者/ シニアディベロッパー	Unit責任者/ シニアディベロッパー	Unit責任者	Unit責任者	Unit責任者
	3	コンサルタント	コンサルタント	コンサルタント	ディベロッパー	ディベロッパー	テクニカルサポート	コンサルタント	コンサルタント
	2	ジュニアコンサルタント（事業部付）		ジュニアディベロッパー（事業部付）			ジュニアコンサルタント（事業部付）		
	1	アシスタント（事業部付）		アシスタント（事業部付）			-		

事業部とジョブディスクリプション（JD）

- 各職務はJDによって定義されています。
- 役割レベルは最大6つに区分され、事業部により各レベルでの職務の有無は異なります。
- 「役割レベル5以上」は管理監督責任者となります。（スペシャリストを除く）

事業部名		Product事業部	BrandGrowth事業部		Well-being & Growth事業部		Corporate事業部	
Unit名		Product Unit	企業広報Unit	採用広報Unit	人事・組織開発Unit	エンパワーメントUnit	管理会計Unit	事業戦略Unit
役割 レベル	6	Chief Product Officer (取締役)	-	-	-	-	-	-
	5	事業部長（執行役員）/ スペシャリスト	-	-	-	-	-	-
	4	Unit責任者/ シニアディベロッパー	Chief Branding Officer（執行役員） /事業部長		Chief Human Resources Officer（執行役員） /事業部長		Chief Administrative Officer（執行役員） /事業部長	
	3	ディベロッパー	Unit責任者	Unit責任者	Unit責任者	Unit責任者	Unit責任者	Unit責任者
	2	ジュニア（事業部付）	スタッフ	スタッフ	スタッフ	スタッフ	スタッフ	スタッフ
	1	アシスタント（事業部付）	アシスタント（事業部付）		アシスタント（事業部付）		アシスタント（事業部付）	

Consulting事業部 | マーケ・セールスUnitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

役割レベル	職務名	年収	役割
6	Chief Revenue Officer（取締役）	1,100～1,300万円	<ul style="list-style-type: none"> 取締役として経営全体に責任を持ちながら、フライクの収益最大化を統括し、営業・マーケティング・カスタマーサクセスを横断した戦略設計と実行をリードする。 フライクの「顔」として社内外に影響力を発揮し、売上成長と市場拡大を推進。収益ドライバーを経営戦略に組み込み、企業価値向上を実現する。
5	事業部長（執行役員）	900～1,000万円	<ul style="list-style-type: none"> 事業部全体の成果に責任を持ち、SNSやコンテンツマーケティングを中心とした数字管理、業務設計・システム設計の受注件数および売上金額を担保する。 他部署との連携を通じ、事業成長に必要なリード獲得と組織体制の最適化を実現する。
4	Unit責任者/スペシャリスト	750～880万円	<p>【Unit責任者】</p> <ul style="list-style-type: none"> YouTubeやコンテンツマーケティングを軸に、マーケ・セールスUnitの戦略を設計・推進するリーダー。 社内マーケティング/セールス施策の責任者として、進行管理・スケジュール設計・下位メンバーへの指示・上位層への報告を行う。 外部パートナーとも連携しながら、成果最大化に向けて全体を統括する。 <p>【スペシャリスト】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自身の専門領域（動画・SNS・記事など）を持ちつつ、全領域に対応できるジェネラリストとしても活躍。 ブランドストーリーを伝えるコンテンツを設計・制作し、「問い合わせ時にはすでにファンになっている」状態を実現。 業務委託含むチームメンバーと連携し、再現性あるファン獲得の仕組みを構築・運用する。
3	コンサルタント	600～720万円	<ul style="list-style-type: none"> コンテンツ施策のPDCAを自ら回し、リードの質と量の向上を担う現場のキープレイヤー。 納品物の1次チェックやタスク設計は下位に任せつつ、成果・指標を管理しながら、上位タイトルと方針を調整。 IT/業務設計コンサルタントと連携し、新規提案・受注にも貢献。情報発信の最前線でリードを生み出す。
2	ジュニアコンサルタント （事業部付）	520～580万円	<ul style="list-style-type: none"> マーケ・セールスとしての土台を築く段階。業務全体を経験しながら理解を深め、上位メンバーの指示を受けて着実に業務を遂行。 細かなタスクや実行面を担いつつ、コンテンツ制作・パートナー連携など幅広く関与。 自ら学び、試しながら専門性を育て、将来的にUnitの中核を担うことを目指す。
1	アシスタント （事業部付）	420～500万円	<ul style="list-style-type: none"> 上位メンバーの補佐として、タスクの管理・遂行・報告を丁寧かつ正確に行いながら、事業部内の様々な業務に関与し、実務経験を積む。 自ら学び、現場から得た知識や気づきをもとに、自身の強みや専門性を少しずつ育てていく成長フェーズ。 チーム内で信頼される存在として、着実に「任せられる仕事」を増やし、サポート役としての価値を高めていく。

Consulting事業部 | 業務設計Unitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

役割レベル	職務名	年収	役割
6	Chief Revenue Officer（取締役）	1,100～1,300万円	<ul style="list-style-type: none"> 取締役として経営全体に責任を持ちながら、フライクの収益最大化を統括し、営業・マーケティング・カスタマーサクセスを横断した戦略設計と実行をリードする。 フライクの「顔」として社内外に影響力を発揮し、売上成長と市場拡大を推進。収益ドライバーを経営戦略に組み込み、企業価値向上を実現する。
5	事業部長（執行役員）	900～1,000万円	<ul style="list-style-type: none"> 事業部全体の成果に責任を持ち、SNSやコンテンツマーケティングを中心とした数字管理、業務設計・システム設計の受注件数および売上金額を担保する。 他部署との連携を通じ、事業成長に必要なリード獲得と組織体制の最適化を実現する。
4	Unit責任者/ シニアコンサルタント	750～880万円	<p>【Unit責任者】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務設計Unitの責任者として、Unit全体の業務設計プロジェクトを予定通りに進行させ、システム設計商談における提案の受注率90%の達成を目指す。 プロジェクトマネジメントの精度を高め、業務設計からシステム設計へのバトンタッチの品質を維持しつつ、チームの生産性と成果を最大化する。 メンバーの育成とマネジメントを通じて、Unit全体のスキル底上げと持続的な組織成長をリードする。 <p>【シニアコンサルタント】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自身の専門領域における深い知見を活かしつつ、マーケティング・セールス・ミドル・バックオフィスの全領域をコンサルティングできるスペシャリストとして活躍する。 得意領域に関するコンテンツをマーケ・セールスUnitと共同で企画・制作し、社内外への価値提供を実現。 下位メンバーへの育成・指示・スケジュール管理を行いながら、上位層へはリスクや状況を適切に報告し、チームのパフォーマンス最大化に貢献する。
3	コンサルタント	600～720万円	<ul style="list-style-type: none"> 業務設計の実務担当として、プロジェクトを着実かつスムーズに推進する。 自身の専門領域における深い知見を活かしつつ、ビジネスモデル、マーケティング・セールス・ミドル・バックオフィスの中から2つ以上の領域をコンサルティングができる（ビジネスモデルは必須スキルで、それ以外の領域で2つ以上）。 マーケ・セールスUnitと連携し、業務設計に関する専門性の高いコンテンツを制作・発信することで、社内外への価値提供を担う。 下位メンバーへの指導・フォローを行いながら、設計品質とチーム成果の最大化を目指す。
2	ジュニアコンサルタント （事業部付）	520～580万円	<ul style="list-style-type: none"> 複数（3件程度）のプロジェクトを並行して担当し、打ち合わせ準備・議事録作成・資料作成を含む業務推進全般を担う。 クライアントの業務課題を正確に把握し、最適な業務設計を提案・実行することで、業務効率向上と事業成長を支援。 下位メンバーの指導・サポートを行いながら、成果と品質の両立を図る。
1	アシスタント （事業部付）	420～500万円	<ul style="list-style-type: none"> 上位メンバーの補佐として、タスクの管理・遂行・報告を丁寧かつ正確に行いながら、事業部内の様々な業務に関与し、実務経験を積む。 自ら学び、現場から得た知識や気づきをもとに、自身の強みや専門性を少しずつ育てていく成長フェーズ。 チーム内で信頼される存在として、着実に「任せられる仕事」を増やし、サポート役としての価値を高めていく。

Technology事業部 | システム設計Unitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

役割レベル	職務名	年収	役割
6	Chief Technology Officer (取締役)	1,100~1,300万円	<ul style="list-style-type: none"> 取締役として経営全般に責任を持ちながら、最高技術責任者（CTO）としてファイクの技術戦略を統括し、技術による事業成長の実現を牽引する。 システム設計・開発・保守に至るまで、クライアントに提供する技術サービス全体の品質を担保。 プロジェクトの質向上とメンバー育成の両面から、技術組織としてのパフォーマンス最大化を目指す。
5	事業部長（執行役員）/ スペシャリスト	900~1,000万円	<p>【事業部長】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業部全体の戦略・品質・業績に責任を持ち、提供するすべてのサービスのクオリティ管理と価値提供をリードする。 システム開発における受注金額の責任を担い、既存顧客へのアップセル提案を通じて、継続的な事業成長を推進する。 <p>【スペシャリスト】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務設計とシステム設計の深い知見を活かし、マーケ・セールス・ミドル・バックオフィスを含む複数領域の設計に対応するジェネラリストとして活動。 複数のSaaSツールを組み合わせたクラウドERP思想に基づく統合的システム設計を主導する。 自身の得意領域でのコンテンツ制作を担い、さらにチームメンバーが作成したコンテンツのレビュー・品質担保も行う。 下位メンバーの育成・進行管理・適切なフィードバックを通じ、組織全体のパフォーマンスを最大化する。
4	Unit責任者/ シニアコンサルタント	750~880万円	<p>【Unit責任者】</p> <ul style="list-style-type: none"> システム設計プロジェクトの進行管理と品質管理の責任者として、納期・クオリティ・進捗のバランスを担保し、システム開発フェーズへのスムーズなバトンタッチを実現する。 システム開発の受注目標達成に向けた数値責任を持ち、戦略的にプロジェクトをリード。 チームメンバーの育成と技術力向上を通じて、持続可能な技術組織の形成を目指す。 <p>【シニアコンサルタント】</p> <ul style="list-style-type: none"> 幅広い業務領域に対応可能なジェネラリストとして、システム設計の深い専門性を活かしてプロジェクトを推進。 クラウドERPの視点を持ち、SaaSツールを横断的に活用した最適なシステム構成を提案・実行。 得意分野のコンテンツ制作を単独で行い、チームや外部に価値を発信。 下位メンバーの育成・進行管理を担い、プロジェクト全体の品質と進行の安定化に貢献。
3	コンサルタント	600~720万円	<ul style="list-style-type: none"> 業務設計・システム設計の専門性を活かし、技術的なリードとしてプロジェクトを推進。 Salesforceの設定や難易度の低い開発などは下位に任せ、自身は上流設計と進行管理に集中。 システムアーキテクチャの設計や意思決定をリードし、プロジェクトの技術的な要として機能。 他チームと連携し、専門性の高いコンテンツを制作・発信することで、対外的な信頼性を強化。 チームメンバーの技術育成・レビュー・支援を通じ、設計品質の底上げを図る。
2	ジュニアディベロッパー (事業部付)	520~580万円	<ul style="list-style-type: none"> 3~4件のプロジェクトを担当し、構築~テストに関する実務遂行力を身につける。 設計に基づいた構築だけでなく、構築中のフィードバックを元に設計書を自ら修正できるレベルを目指す。 担当範囲を超えてチームと連携しながら、クライアントの課題解決と業務効率向上に貢献。 下位メンバーへのサポートやフィードバックも行い、徐々にリーダーシップの片鱗を発揮する段階。
1	アシスタント (事業部付)	420~500万円	<ul style="list-style-type: none"> 上位メンバーの補佐として、タスクの管理・遂行・報告を着実にしながら、実務経験を積む。 日々の業務を通じて、システム構築の基本や現場感覚を学び、自身の専門性を育てていくフェーズ。 チームの中で信頼される存在として、「任せられる仕事」を徐々に増やし、チームにとって欠かせない存在へと成長する。

Technology事業部 | ディベロッパーUnitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

役割レベル	職務名	年収	役割
6	Chief Technology Officer (取締役)	1,100~1,300万円	<ul style="list-style-type: none"> 取締役として経営全般に責任を持ちながら、最高技術責任者（CTO）としてフライクの技術戦略を統括し、技術による事業成長の実現を牽引する。 システム設計・開発・保守に至るまで、クライアントに提供する技術サービス全体の品質を担保。 プロジェクトの質向上とメンバー育成の両面から、技術組織としてのパフォーマンス最大化を目指す。
5	事業部長（執行役員）/ スペシャリスト	900~1,000万円	<p>【事業部長】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業部全体の戦略・品質・業績に責任を持ち、提供するすべてのサービスのクオリティ管理と価値提供をリードする。 システム開発における受注金額の責任を担い、既存顧客へのアップセル提案を通じて、継続的な事業成長を推進する。 <p>【スペシャリスト】</p> <ul style="list-style-type: none"> エンタープライズ規模の複雑な開発プロジェクトにおいて技術的指導を行い、最適な技術ソリューションの選定・アーキテクチャ設計・パフォーマンスチューニングをリードする。 高度な開発課題に対する構造的な解決力と視座の高い設計力を持ち、組織内の技術水準の引き上げに貢献する。 新技術等の未知の領域へのキャッチアップに取り組み、組織全体の技術水準の引き上げに貢献する。
4	Unit責任者/ シニアディベロッパー	750~880万円	<p>【Unit責任者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ディベロッパーUnitの責任者として、システム開発プロジェクトの進行と納品の責任を担う。 プロジェクトマネジメントの精度向上を図り、安定かつ高品質な開発体制を構築・運用する。 チームメンバーの育成とナレッジ共有を通じて、組織全体の技術レベルと生産性を底上げする。 <p>【シニアディベロッパー】</p> <ul style="list-style-type: none"> Salesforce全体のアーキテクチャに精通し、複数モジュールやカスタマイズをまたいだ設計・最適化を担う技術の核。 PaaS/SaaS・クラウド開発・統合技術に深い知見を持ち、最新のテクノロジーを組織戦略に応用できる。 技術のロールモデルとして、他のエンジニアへのメンタリング・育成・技術的意思決定をリードする。
3	ディベロッパー	600~720万円	<ul style="list-style-type: none"> Salesforceを中心に、特定の機能やモジュールにおける高い専門性を発揮。PaaS/SaaS、Web系開発など複数の技術スタックにも対応可能。 複雑な設計やカスタマイズを担当し、プロジェクト全体の技術的なリーダーシップを担う。 下位メンバーに対する技術的な助言・レビュー・教育を積極的に行い、“先生”としてチームの支援役を担う。 幅広いSalesforceプロジェクトの実務経験を持ち、アーキテクチャ設計にも関与できるミドルリーダー。
2	ジュニアディベロッパー (事業部付)	520~580万円	<ul style="list-style-type: none"> 1~3件のプロジェクトを並行して担当し、構築フェーズの実行者として現場で経験を積む。 Salesforceの標準機能・開発機能に関して、調査しながらも自ら構築作業を完遂できる力をつける。 PMやPLが作成した設計書をもとに開発を進め、必要に応じて設計書修正まで行える実務対応力を育成。 チームメンバーと協力して開発・テストを行いながら、上位メンバーの指導のもと、実務における専門性と自走力を高める。 自ら積極的に学び、任される業務領域を拡大しながら、チームに欠かせない存在へと成長することを目指す。
1	アシスタント (事業部付)	420~500万円	<ul style="list-style-type: none"> 上位メンバーの補佐として、タスクの管理・遂行・報告を着実にやりながら、実務経験を積む。 日々の業務を通じて、システム構築の基本や現場感覚を学び、自身の専門性を育てていくフェーズ。 チームの中で信頼される存在として、「任せられる仕事」を徐々に増やし、チームにとって欠かせない存在へと成長する。

Technology事業部 | SaaS研究開発Unitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

Coming soon

KnowledgeOps事業部 | 保守サポートUnitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

役割レベル	職務名	年収	役割
5	Chief Operating Officer (取締役)	900~1,000万円	<ul style="list-style-type: none"> 取締役として経営全般に責任を持ちながら、最高業務執行責任者（COO）としてフライクの業務戦略を統括し、事業成長の実現をリードする。 プロジェクト推進・保守サポート・オンボーディングを含むクライアントサービスの品質を担保し、持続可能な価値提供を確立する。 業務の質向上とメンバー育成を両立させ、フライク全体のパフォーマンス最大化を目指す。
4	Unit責任者	750~880万円	<ul style="list-style-type: none"> 保守チームの責任者として、提供する保守サービス全体の品質維持と向上をリードする。 事業部全体のスキルセット向上を目的としたトレーニング企画・実施を推進。 人員計画を策定し、採用活動にも主導的に関与することで、持続的な体制強化を図る。 新規サービス展開や事業戦略において、保守部門の観点からの確かな助言・提案を行い、経営判断をサポートする。
3	テクニカルサポート	600~720万円	<ul style="list-style-type: none"> 保守チームの実務リーダーとして、クライアントとの折衝やメンバーへの作業割り振りを担う。 難易度の高い保守案件においては、PMOやPjMと連携し、適切な専門チームへエスカレーションを判断・実行。 保守運用におけるチーム内外へのリーダーシップを発揮し、課題の可視化と改善を推進する。 ジュニアメンバーやアシスタントの育成・実務指導を行い、他Unitと連携したOJTの補完的役割も担う。
2	ジュニアコンサルタント (事業部付)	520~580万円	<ul style="list-style-type: none"> 上位メンバーの指示のもと、保守タスクの管理・遂行・報告を確実に実行し、チームに貢献する。 Salesforce保守におけるクライアントごとの設定変更や標準的な保守対応をスムーズに実施。 軽度なトラブルシューティングや簡易な要望対応において、自ら判断し解決策を提示できる初動対応力を養う。 積極的に学び、専門性を確立しながら、将来的にはテクニカルリーダーを支える存在へと成長を目指す。 保守稼働に余裕がある場合は、システム設計・構築プロジェクトへも部分的に参画し、スキル幅を広げる。
1	-	420~500万円	-

KnowledgeOps事業部 | プロジェクト推進Unitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

役割レベル	職務名	年収	役割
5	Chief Operating Officer (取締役)	900~1,000万円	<ul style="list-style-type: none"> 取締役として経営全般に責任を持ちながら、最高業務執行責任者（COO）としてフライクの業務戦略を統括し、事業成長の実現をリードする。 プロジェクト推進・保守サポート・オンボーディングを含むクライアントサービスの品質を担保し、持続可能な価値提供を確立する。 業務の質向上とメンバー育成を両立させ、フライク全体のパフォーマンス最大化を目指す。
4	Unit責任者	750~880万円	<ul style="list-style-type: none"> PMO全体の運営責任者として、組織内のプロジェクトマネジメントを統括し、標準化と最適化を推進する。 PMOの戦略立案・方針決定・経営層への提言を通じて、全社的なプロジェクト推進力の強化を担う。 プロジェクト全体の進捗・リソース・リスクの状況を横断的に監督・是正し、トラブルの未然防止と早期解決を図る。 品質と効率の両立を重視したPDCAサイクルの運用を定着させ、継続的改善の文化を醸成する。 事業部全体の基礎スキルに関するオンボーディングを設計・管理し、メンバーの早期活躍を支援する。
3	コンサルタント	600~720万円	<ul style="list-style-type: none"> 複数プロジェクトにまたがる進捗管理・課題整理・リスクの見える化を担当し、プロジェクト運営の安定化に貢献。 標準化されたPM手法（例：WBS、ガントチャート、リスクマトリクス等）を現場に導入し、プロジェクト遂行力を高めるための施策展開を行う。 事業部内の基礎スキル教育の運営を担い、OJTの品質向上や研修コンテンツの整備を推進。 ジュニアメンバーの教育・フォローアップ・タスク設計を行い、チーム全体の進捗と優先順位をコントロールする役割を担う。
2	ジュニアコンサルタント (事業部付)	520~580万円	<ul style="list-style-type: none"> 上位メンバーの指示のもと、タスクの管理・遂行・報告を着実にを行い、プロジェクト実務に参画しながらスキルを習得する。 会議資料の作成・スケジュール管理補助・進捗データの更新など、PM業務の実務サポートを担当。 標準化されたプロセスに沿って、軽微な課題やタスクの管理・実行ができる状態を目指す。 チームリーダーの指導のもと、課題の調査や簡単な対応策の実施などを通じて実務経験を積む。 自主的に学び、将来的にチームを支えるPMOの中核人材としての基礎を築くことが期待される。
1	-	420~500万円	-

KnowledgeOps事業部 | Enablement Unitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

Coming soon

Product事業部 | Product Unitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

Coming soon

BrandGrowth事業部 | 企業広報Unitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

役割レベル	職務名	年収	役割
4	Chief Branding Officer (執行役員) /事業部長	750~880万円	<ul style="list-style-type: none"> 最高ブランド責任者として企業経営全体に責任を持ちながら、事業部長として、フライクのあらゆるブランド体験を統括する。 採用広報・企業広報をはじめ、社内外のすべての発信・表現・体験をブランディングの視点で設計・評価。 「フライクラシさ」と「魅了する・惹きつける」を両立させるブランド戦略を立案し、経営と連動した成長ドライバーとしてブランドを機能させる。 各Unit責任者と連携しながら、採用力・組織力・認知力すべてを高めるブランディング組織を形成していく。
3	Unit責任者	600~720万円	<ul style="list-style-type: none"> フライクの企業ブランドの認知向上を目的に、広報戦略を立案・統括し、社内外への発信を設計・実行。 SNS運用・記事執筆・登壇イベント・メディア露出など、多様なチャネルを通じて「指名検索される会社」への進化をリード。 CxOクラスと連携しながら、戦略的かつ創造的なブランド体験を発信する。
2	スタッフ	520~580万円	<ul style="list-style-type: none"> note・X(旧Twitter)・Youtube・InstagramなどSNSやオウンドメディアの日常運用・投稿・改善を担う。 取材・記事執筆・イベント登壇の調整など、各所の露出機会創出をリードしながら、ブランド認知の幅と深さを拡張する。 投稿結果のデータ分析を行い、発信内容のブラッシュアップと次の打ち手提案も担当。
1	アシスタント (事業部付)	420~500万円	<ul style="list-style-type: none"> 上位メンバーの補佐として、タスクの管理・遂行・報告を着実にやりながら、実務経験を積むポジション。 日々の業務を通じて、広報業務の基本や現場感覚を学び、自身の専門性を育てていくフェーズ。 SNS投稿の準備、素材整理、進行管理の補助、取材調整のサポートなど、実務に密接に関わるサポート業務を担う。 採用広報では、イベント運営サポートや動画原稿のチェック、コンテンツ投稿補助などを、企業広報ではSNS更新・配信管理・資料作成補助などを実施。 チームの中で信頼される存在として、「任せられる仕事」を徐々に増やし、将来的に運用を担える人材へと成長することが期待される。

BrandGrowth事業部 | 採用広報Unitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

役割レベル	職務名	年収	役割
4	Chief Branding Officer (執行役員) /事業部長	750~880万円	<ul style="list-style-type: none"> 最高ブランド責任者として企業経営全体に責任を持ちながら、事業部長として、フライクのあらゆるブランド体験を統括する。 採用広報・企業広報をはじめ、社内外のすべての発信・表現・体験をブランディングの視点で設計・評価。 「フライクラシさ」と「魅了する・惹きつける」を両立させるブランド戦略を立案し、経営と連動した成長ドライバーとしてブランドを機能させる。 各Unit責任者と連携しながら、採用力・組織力・認知力すべてを高めるブランディング組織を形成していく。
3	Unit責任者	600~720万円	<ul style="list-style-type: none"> 採用ブランディングの戦略責任者として、動画・SNS・採用サイトなどを横断的に設計・運用。 学校訪問・インターン・説明会など、オンライン/オフライン施策を統合した広報戦略を推進。 数字と感性の両面から、「入りたい会社」と思われる世界観をつくることに責任を持つ。
2	スタッフ	520~580万円	<ul style="list-style-type: none"> 採用動画（YouTubeなど）の企画・撮影ディレクション・編集管理・配信を担当。 SNS・採用サイトなど各タッチポイントで、候補者体験を最適化する発信・運用を行う。 視聴・閲覧データの分析を通じて、施策の改善・新施策の立案も積極的に担う。
1	アシスタント (事業部付)	420~500万円	<ul style="list-style-type: none"> 上位メンバーの補佐として、タスクの管理・遂行・報告を着実にやりながら、実務経験を積むポジション。 日々の業務を通じて、広報業務の基本や現場感覚を学び、自身の専門性を育てていくフェーズ。 SNS投稿の準備、素材整理、進行管理の補助、取材調整のサポートなど、実務に密接に関わるサポート業務を担う。 採用広報では、イベント運営サポートや動画原稿のチェック、コンテンツ投稿補助などを、企業広報ではSNS更新・配信管理・資料作成補助などを実施。 チームの中で信頼される存在として、「任せられる仕事」を徐々に増やし、将来的に運用を担える人材へと成長することが期待される。

Well-being & Growth事業部 | 人事・組織開発Unitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

役割レベル	職務名	年収	役割
4	Chief Human Resources Officer (執行役員) /事業部長	750~880万円	<ul style="list-style-type: none"> 最高人事責任者として経営全体に責任を持ちつつ、事業部長として、フライクの人・組織に関わる全体戦略を統括する。 人事・組織開発・エンゲージメント・エンパワメントを横断的に設計し、社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる組織基盤を整える。 組織の成長フェーズに応じた人事制度や文化醸成を推進し、企業の持続的な成長を人・組織の観点から支える責任を担う。
3	Unit責任者	600~720万円	<ul style="list-style-type: none"> フライクの人材育成と組織成長を担う責任者として、人材の採用後の育成・定着・活躍を支える仕組みの設計・運用を統括する。 オンボーディング、育成プログラム、評価制度、キャリア支援などを通じて、社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を構築。 EQ（エンゲージメント）向上施策を推進し、社員一人ひとりが安心して働ける組織文化の醸成と、持続的な成長を支える土台作りをリードする。 他部門とも連携しながら、制度と文化の両面から、柔軟で強い組織を育てるポジションとして機能する。
2	スタッフ	520~580万円	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動、採用後の人材オンボーディングからキャリア設計・定着施策まで、組織の中核を担う人材の成長と活躍を支援。 研修・OJT設計、育成プログラムの運用、1on1やフィードバック文化の定着などを実行する。 評価制度や社内制度の改善にも関与し、社員のエンゲージメント向上・離職率低下を支える実務担当。
1	アシスタント (事業部付)	420~500万円	<ul style="list-style-type: none"> 上位メンバーの補佐として、タスクの管理・遂行・報告を着実にやりながら、実務経験を積むポジション。 日々の業務を通じて、人事・組織開発やカルチャーづくりの基礎を学び、自身の専門性を育てていくフェーズ。 会議調整・研修資料作成・社内施策の準備補助・イベント運営など、実務に密着したサポート業務を担う。 チームの中で信頼される存在として、「任せられる仕事」を徐々に増やし、実行力のある人材へと成長する。

Well-being & Growth事業部 | エンパワーメントUnitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

役割レベル	職務名	年収	役割
4	Chief Human Resources Officer (執行役員) /事業部長	750~880万円	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最高人事責任者として経営全体に責任を持ちつつ、事業部長として、フライクの人・組織に関わる全体戦略を統括する。 ・ 人事・組織開発・エンゲージメント・エンパワーメントを横断的に設計し、社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる組織基盤を整える。 ・ 組織の成長フェーズに応じた人事制度や文化醸成を推進し、企業の持続的な成長を人・組織の観点から支える責任を担う。
3	Unit責任者	600~720万円	<ul style="list-style-type: none"> ・ エンパワーメントUnitの責任者として、オフィス運営とカルチャー醸成を通じて、働く環境そのものの質を高める取り組みを統括。 ・ 快適で生産性の高いオフィス環境を整備・管理し、社員が安心して働ける物理・心理両面のインフラを支える。 ・ TGIFなどの社内イベントやチームビルディング施策を通じて、社員同士のつながりを育み、心理的安全性のある職場文化を形成。 ・ 日常のちょっとした「働きづらさ」や「改善の種」を見逃さず、現場目線の細やかなエンゲージメント支援を実現するリーダー。
2	スタッフ	520~580万円	<ul style="list-style-type: none"> ・ オフィスの整備・運用や、TGIFなどの社内イベントを企画・実行し、心理的安全性とつながりを育む社内文化づくりを推進。 ・ 日々の職場体験をより良くするための声を拾い、小さな改善を積み重ねて働きやすい環境を実現する。 ・ 働く人の体験に寄り添う「裏方のプロ」として、日常の業務がスムーズに回る土台づくりを担う。
1	アシスタント (事業部付)	420~500万円	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上位メンバーの補佐として、タスクの管理・遂行・報告を着実にしながら、実務経験を積むポジション。 ・ 日々の業務を通じて、人事・組織開発やカルチャーづくりの基礎を学び、自身の専門性を育てていくフェーズ。 ・ 会議調整・研修資料作成・社内施策の準備補助・イベント運営など、実務に密着したサポート業務を担う。 ・ チームの中で信頼される存在として、「任せられる仕事」を徐々に増やし、実行力のある人材へと成長する。

Corporate事業部 | 管理会計Unitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

Coming soon

Corporate事業部 | 事業戦略Unitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

Coming soon

05

オンボーディング研修×プラン



オンボーディングプラン

フライク入社後の研修メニュー
(一部抜粋)は右記のものを用意
しております。

入社後1週間は座学中心となります
が、2週目以降は、OJTを行いなが
らスキル向上を図り、
1日でも早く一人前になるためのプ
ランを用意しております。



■ Being とFT



■ ビジネスモデル研修&サービス紹介



■ 超筒条書き



■ トップ5%社員の習慣から学ぶ
顧客と自分を満足させるためのFlykers



■ はじめてのBox



■ Google Workspace
代表的な10の機能とオススメ設定10の機能



■ 22歳の新入社員目線で考える
業務設計書の書き方



■ システム開発の基礎



■ はじめてのSalesforce

オンボーディングプラン

オンボーディング期間は事業部や役割レベルによって異なります。
そこで、オンボーディング期間中で今の自分の現在地がわかるように
「スキルコンピテンシー」評価を実施していきます。



議事録評価

「議事録」スキルはFlykersには欠かすことができないスキルの一つです。

下記のように、議事録スキルを数値化しております。それぞれの項目でAが取れるように目指しましょう！

議事録 評価	評価	打合せ終了後からの完成	一言一句の 文字数割合	まとめ完成度	レビュー
	A	1時間以内	100%	100%	1~2箇所
	B	1.5時間以内	90%	90%	3-4箇所
	C	2時間以内	80%	80%	10箇所前後
	D	3時間以内	70%	70%	指摘たくさん
	E	4時間以内	60%	60%	ゼロから作り直し

オンボーディング期間中のプロジェクト関与

役割	内容
プライム	打ち合わせ事前準備、打ち合わせハンドリング
サブプライム	打ち合わせでの発言、まとめからの資料作成、日程調整
アシスタント	日程調整、議事録作成、まとめシェア
サブアシスタント	議事録作成（見習い）

求めるスキルコンピテンシー×議事録レベル

Consulting事業部・Technology事業部×役割レベル4のメンバーの場合

●—● オンボーディング期間

入社からの年月		1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月
雇用形態		試用期間（有期雇用or業務委託）				戦力化（正社員）				
役割		アシスタント	ジュニアコンサルタント		コンサルタント			Unit責任者/シニアコンサルタント		
議事録レベル（トータル）		D	C	B	A	オンボーディング完了				
プロジェクト 関与	プライム	0	0	0	0	1	1	3	3	3
	プライムの サブ	0	0	1	1	2	2	0	0	0
	アシスタント	0	0	2	2	0	0	0	0	0
	アシスタントの サブ	2	3	0	0	0	0	0	0	0
スキルコンピテンシー		2	2.5		3			3.5		
定性面		● 研修メニュー完了		● 議事録スキル完了			● 業務設計コンサルタント一人前			

求めるスキルコンピテンシー×議事録レベル

Consulting事業部・Technology事業部×役割レベル3のメンバーの場合

●—● オンボーディング期間

入社からの年月		1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	10ヶ月	11ヶ月	12ヶ月
雇用形態		試用期間⓪（有期雇用）			試用期間⓪（有期雇用）			戦力化（正社員）					
役割		アシスタント			ジュニアコンサルタント						コンサルタント		
議事録レベル（トータル）		D	C	B	A	オンボーディング完了							
プロジェクト 関与	プライム	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3	3
	プライムの サブ	0	0	0	0	0	1	2	2	2	0	0	0
	アシスタント	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0
	アシスタントの サブ	1	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0
スキルコンピテンシー		2			2.5			2.7			3		
定性面		● 研修メニュー完了		● 議事録スキル完了			● ジュニアコンサルタント卒業			● 業務設計コンサルタント一人前			

求めるスキルコンピテンシー×議事録レベル

Consulting事業部・Technology事業部×役割レベル2のメンバーの場合

 オンボーディング期間

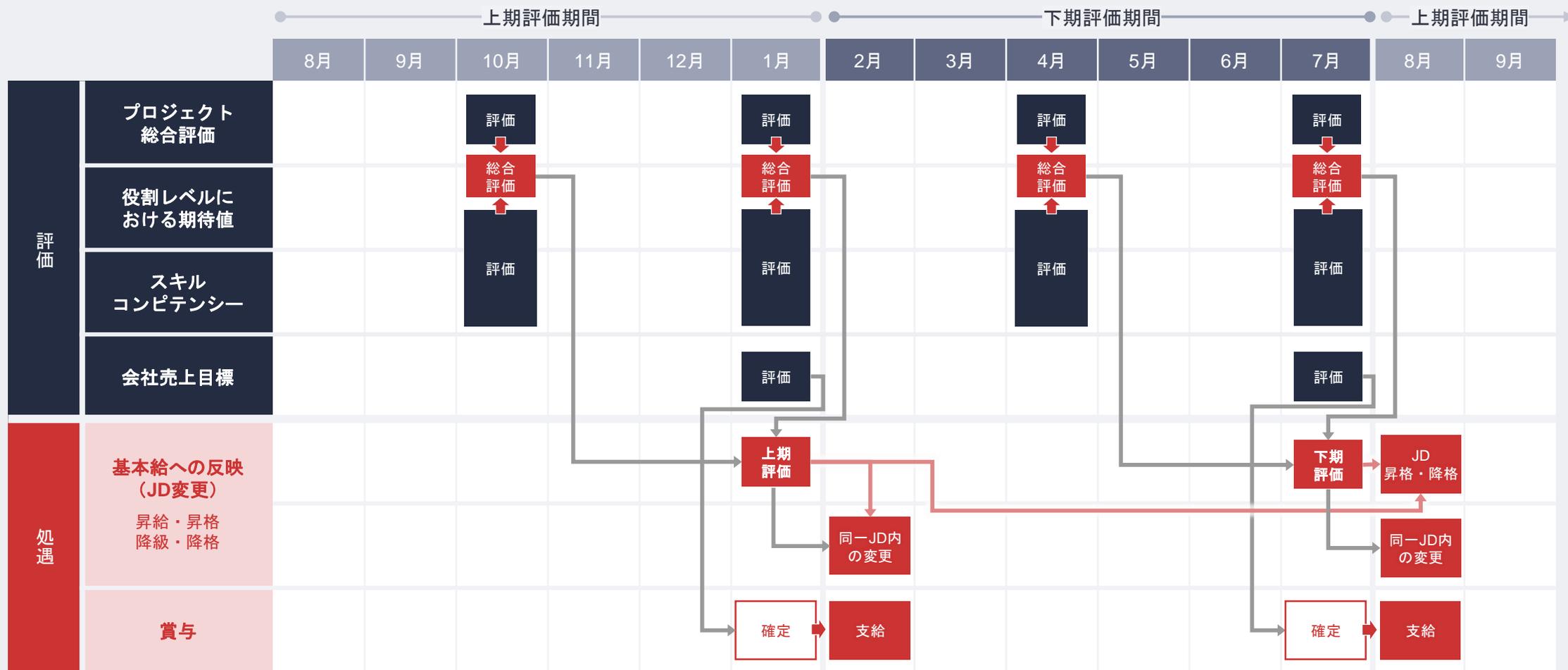
入社からの年月		1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	10ヶ月	11ヶ月	12ヶ月	13ヶ月	14ヶ月	15ヶ月
雇用形態		試用期間○（有期雇用）			試用期間○（有期雇用）			戦力化（正社員）								
役割		アシスタント									アシスタント～ ジュニアコンサルタント			ジュニアコンサルタント		
議事録レベル（トータル）		E	E	D	D	C	C	B	B	B	オンボーディング完了					
プロジェクト 関与	プライム	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
	プライムの サブ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
	アシスタント	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	1	1	1
	アシスタントの サブ	1	1	2	2	3	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0
スキルコンピテンシー		2			2.1			2.3			2.4			2.5		
定性面		● 研修メニュー完了			● 議事録スキル完了			● 独り立ち準備			● ジュニア コンサルタント一人前					

06

評価軸



評価・処遇反映の流れ



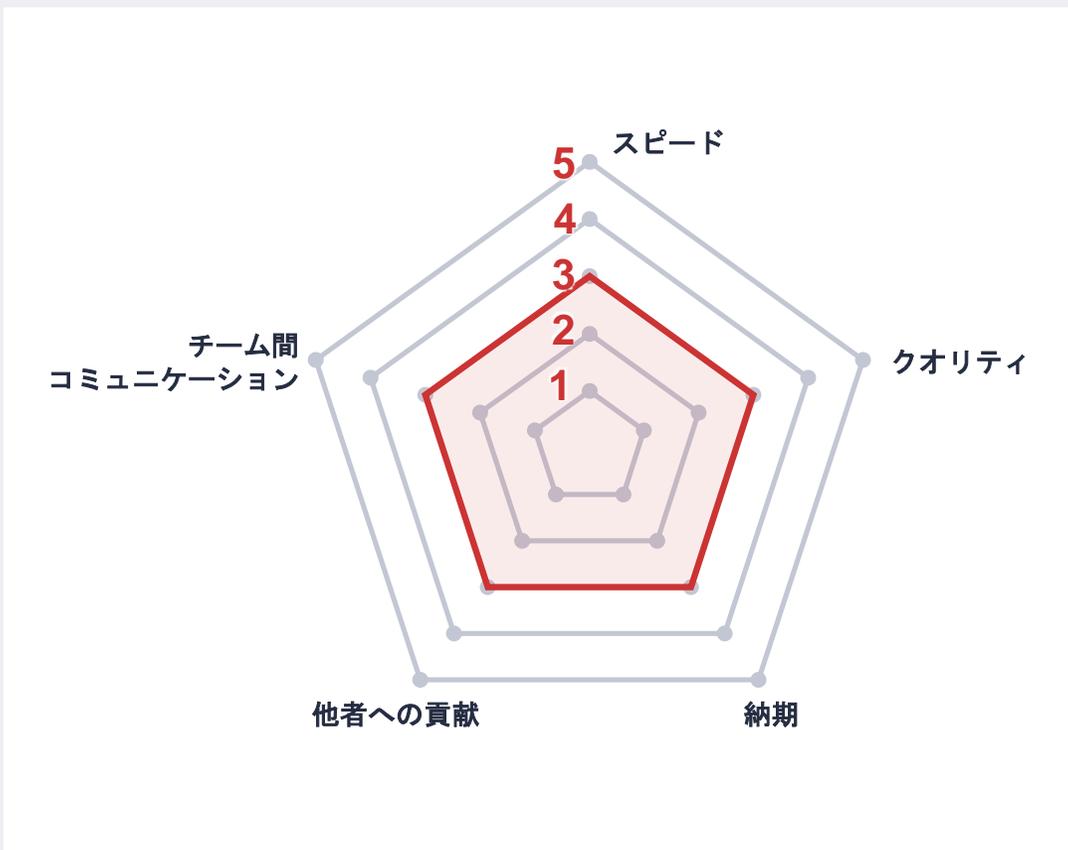
ボーナス基準

- 基準月数を1.5ヶ月とし、半期ごとにボーナスを支給します。
フライクは、パーパス・MVVに共感するメンバーの集合体です。ボーナスを支給するためには組織達成が大前提となります。出勤メンバー・リモートワークメンバーが協力し合い、チームメンバーの一員として会社の目標達成に貢献しましょう！

目標達成率	達成率に応じた掛率	基準月数（1.5ヶ月の場合）
120%以上	120%	1.8ヶ月
116%-119%	116%	1.7ヶ月
110%-115%	110%	1.65ヶ月
106%-109%	105%	1.6ヶ月
100%-105%	100%	1.5ヶ月
90%-99%	80%	1.2ヶ月
80%-89%	60%	0.9ヶ月
70%-79%	40%	0.6ヶ月
それ以下	20%	0.3ヶ月

評価軸1 | プロジェクト総合評価

- プロジェクトにおける活躍度を五角形で表現します。



- ⊖ スピード (1~5) ④ 他者への貢献 (1~5)
- ⊖ クオリティ (1~5) ⑤ チーム間コミュニケーション (1~5)
- ⊗ 納期 (1~5)

評価	共通定義	補足のニュアンス
5	圧倒的に優れている	周囲の期待を大きく上回り、他者に良い影響を与えるレベル。再現性・自律性があり、模範となる。
4	非常に良い	期待を超える結果や行動を見せた。安定的で信頼でき、周囲からの評価も高い。
3	期待通り	役割や期待に応じた成果や行動が取れている。問題はなく標準的。
2	やや物足りない	一部で期待とのギャップがあった。改善の兆しはあるが、安定性・再現性に課題。
1	明確に改善が必要	結果・行動の両面で問題があり、周囲にも影響を与えた。本人の自覚と改善行動が必要。

評価軸1 | プロジェクト総合評価

- 1プロジェクト合計25点を満点とします。
- 研究開発もプロジェクトとしてアサインし、評価対象とします。



とあるメンバーの評価

1プロジェクト目	20
2プロジェクト目	18
3プロジェクト目	23
平均点	20.33

A評価

横軸				
D	C	B	A	S
11以下	12-14	15-18	19-22	23-25

評価軸2 | 役割レベルにおける期待値

- 各職務はJDによって定義されています。
- 役割レベルは最大6つに区分され、事業部により各レベルでの職務の有無は異なります。
- 「役割レベル5以上」は管理監督責任者となります。（スペシャリストを除く）

事業部名		Consulting事業部		Technology事業部			KnowledgeOps事業部		
Unit名		マーケ・セールス Unit	業務設計Unit	システム設計Unit	ディベロッパーUnit	SaaS研究開発 Unit	保守サポート Unit	プロジェクト推進 Unit	Enablement Unit
役割 レベル	6	Chief Revenue Officer（取締役）		Chief Technology Officer（取締役）			-	-	-
	5	事業部長（執行役員）		事業部長（執行役員）/スペシャリスト		スペシャリスト	Chief Operating Officer（取締役）		
	4	Unit責任者/ スペシャリスト	Unit責任者/ シニアコンサルタント	Unit責任者/ シニアコンサルタント	Unit責任者/ シニアディベロッパー	Unit責任者/ シニアディベロッパー	Unit責任者	Unit責任者	Unit責任者
	3	コンサルタント	コンサルタント	コンサルタント	ディベロッパー	ディベロッパー	テクニカルサポート	コンサルタント	コンサルタント
	2	ジュニアコンサルタント（事業部付）		ジュニアディベロッパー（事業部付）			ジュニアコンサルタント（事業部付）		
	1	アシスタント（事業部付）		アシスタント（事業部付）			-		

評価軸2 | 役割レベルにおける期待値

- 各職務はJDによって定義されています。
- 役割レベルは最大6つに区分され、事業部により各レベルでの職務の有無は異なります。
- 「役割レベル5以上」は管理監督責任者となります。（スペシャリストを除く）

事業部名		Product事業部	BrandGrowth事業部		Well-being & Growth事業部		Corporate事業部	
Unit名		Product Unit	企業広報Unit	採用広報Unit	人事・組織開発Unit	エンパワーメントUnit	管理会計Unit	事業戦略Unit
役割 レベル	6	Chief Product Officer (取締役)	-	-	-	-	-	-
	5	事業部長（執行役員）/ スペシャリスト	-	-	-	-	-	-
	4	Unit責任者/ シニアディベロッパー	Chief Branding Officer（執行役員） /事業部長		Chief Human Resources Officer（執行役員） /事業部長		Chief Administrative Officer（執行役員） /事業部長	
	3	ディベロッパー	Unit責任者	Unit責任者	Unit責任者	Unit責任者	Unit責任者	Unit責任者
	2	ジュニア（事業部付）	スタッフ	スタッフ	スタッフ	スタッフ	スタッフ	スタッフ
	1	アシスタント（事業部付）	アシスタント（事業部付）		アシスタント（事業部付）		アシスタント（事業部付）	

【再掲】 Consulting事業部 | マーケ・セールスUnitの役割と年収

2025年6月時点：生産性3,000万円を想定

役割レベル	職務名	年収	役割
6	Chief Revenue Officer（取締役）	1,100～1,300万円	<ul style="list-style-type: none"> 取締役として経営全体に責任を持ちながら、フライクの収益最大化を統括し、営業・マーケティング・カスタマーサクセスを横断した戦略設計と実行をリードする。 フライクの「顔」として社内外に影響力を発揮し、売上成長と市場拡大を推進。収益ドライバーを経営戦略に組み込み、企業価値向上を実現する。
5	事業部長（執行役員）	900～1,000万円	<ul style="list-style-type: none"> 事業部全体の成果に責任を持ち、SNSやコンテンツマーケティングを中心とした数字管理、業務設計・システム設計の受注件数および売上金額を担保する。 他部署との連携を通じ、事業成長に必要なリード獲得と組織体制の最適化を実現する。
4	Unit責任者/スペシャリスト	750～880万円	<p>【Unit責任者】</p> <ul style="list-style-type: none"> YouTubeやコンテンツマーケティングを軸に、マーケ・セールスUnitの戦略を設計・推進するリーダー。 社内マーケティング/セールス施策の責任者として、進行管理・スケジュール設計・下位メンバーへの指示・上位層への報告を行う。 外部パートナーとも連携しながら、成果最大化に向けて全体を統括する。 <p>【スペシャリスト】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自身の専門領域（動画・SNS・記事など）を持ちつつ、全領域に対応できるジェネラリストとしても活躍。 ブランドストーリーを伝えるコンテンツを設計・制作し、「問い合わせ時にはすでにファンになっている」状態を実現。 業務委託含むチームメンバーと連携し、再現性あるファン獲得の仕組みを構築・運用する。
3	コンサルタント	600～720万円	<ul style="list-style-type: none"> コンテンツ施策のPDCAを自ら回し、リードの質と量の向上を担う現場のキープレイヤー。 納品物の1次チェックやタスク設計は下位に任せつつ、成果・指標を管理しながら、上位タイトルと方針を調整。 IT/業務設計コンサルタントと連携し、新規提案・受注にも貢献。情報発信の最前線でリードを生み出す。
2	ジュニアコンサルタント （事業部付）	520～580万円	<ul style="list-style-type: none"> マーケ・セールスとしての土台を築く段階。業務全体を経験しながら理解を深め、上位メンバーの指示を受けて着実に業務を遂行。 細かなタスクや実行面を担いつつ、コンテンツ制作・パートナー連携など幅広く関与。 自ら学び、試しながら専門性を育て、将来的にUnitの中核を担うことを目指す。
1	アシスタント （事業部付）	420～500万円	<ul style="list-style-type: none"> 上位メンバーの補佐として、タスクの管理・遂行・報告を丁寧かつ正確に行いながら、事業部内の様々な業務に関与し、実務経験を積む。 自ら学び、現場から得た知識や気づきをもとに、自身の強みや専門性を少しずつ育てていく成長フェーズ。 チーム内で信頼される存在として、着実に「任せられる仕事」を増やし、サポート役としての価値を高めていく。

評価軸3 | スキルコンピテンシー

- 以下Unitに求められるスキルコンピテンシーを設定し、それに基づいた役割レベルごとに基準値を作ります。



各Unitごとに求めるスキルコンピテンシー一覧（1/3）

大カテゴリ	中カテゴリ	役割 レベル 4以上	Consulting 事業部		Technology 事業部			KnowledgeOps 事業部			Product 事業部	BrandGrowth 事業部		Well-being & Growth 事業部		Corporate 事業部	
			マーケ・ セールス	業務設計	システム 設計	ディベ ロッパー	SaaS 研究開発	保守 サポート	PMO	Enabement Unit	Product	企業 広報	採用 広報	人事・ 組織開発	エンパワ ーメント	管理 会計	事業 戦略
セルフマネージメント	ステークホルダー調整		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	主体性と実行力		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	メンタルフルネス		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	プロとしての振る舞い		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	自己学習		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
対人影響力	対人影響力		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	認知		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
思考スキル	ロジカルシンキング		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	目的思考		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	発想力		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	戦略シナリオの思考		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
人を動かす	ファシリテート		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	プレゼンテーション		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	ドキュメンテーション		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	ホワイトボーディング		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
	ノートテイク（議事録）		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
専門性	共通専門性		○	○	○	○			○	○			○	○	○		
基礎理解力	プロセス把握・認知能力		○	○	○					○							
	業務に対する理解力		○	○	○					○							
	ビジネスモデルの理解		○	○	○					○							
	業界特有のルール・法規制の理解（個人情報保護、会計基準、電子帳簿保存法など）		○	○	○					○							
システム理解力	SaaSツールへの理解と学習力		○	○	○					○							
	全体最適化に向けた業務×システムへの理解		○	○	○					○							
	現状システムの役割を把握する力		○	○	○					○							
ブランド育成力	事業成長戦略力		○										○				
	データ分析・数値管理力		○										○				
	コンテンツ設計・クリエイティブ力		○										○				
	ブランドマネジメント力		○										○				

各Unitごとに求めるスキルコンピテンシー一覧 (2/3)

大カテゴリ	中カテゴリ	役割 レベル 4以上	Consulting 事業部		Technology 事業部			KnowledgeOps 事業部			Product 事業部	BrandGrowth 事業部		Well-being & Growth 事業部		Corporate 事業部	
			マーケ・ セールス	業務設計	システム 設計	ディベ ロッパー	SaaS 研究開発	保守 サポート	PMO	Enabement Unit	Product	企業 広報	採用 広報	人事・ 組織開発	エンパワ ーメント	管理 会計	事業 戦略
ブランドコミュニケーション力	ストーリーテリング力		○										○				
	ブランド理解・体現力		○										○				
	ターゲット・ペルソナ理解		○										○				
	SNS・デジタルマーケティング運用力		○										○				
	インタビュー力		○										○				
	ファンベース・コミュニティ形成力		○										○				
セールス力	初回MTGで惹きつける力	○	○										○				
	コミュニティへの参加力	○	○										○				
	課題設定・提案設計力	○	○										○				
	ナーチャリング・関係性継続力	○	○										○				
プロジェクト管理スキル	要件定義・スコープ管理			○	○				○								
	スケジュール管理			○	○				○								
	リスク管理・トラブルシューティング (折衝だけではなく、技術的なリスク・ト ラブル回避も)			○	○				○								
プロジェクトマネジメント	マネジメント			○	○				○								
	スコープマネジメント			○	○				○								
	リスクマネジメント			○	○				○								
	タイムマネジメント			○	○				○								
	リソースマネジメント			○	○				○								
責任者としての心構え	意思決定	○															
	再現性構築力	○	○										○				
	事業成長マインド・オーナーシップ	○	○										○				
人材育成	目標設定・フィードバック	○															
	人材育成・後任育成	○															
組織開発	チームワークの醸成	○															
	組織学習の促進	○															
事業開発	トランスフォーメーション	○															

各Unitごとに求めるスキルコンピテンシー一覧 (3/3)

大カテゴリ	中カテゴリ	役割 レベル 4以上	Consulting 事業部		Technology 事業部			KnowledgeOps 事業部			Product 事業部	BrandGrowth 事業部		Well-being & Growth 事業部		Corporate 事業部	
			マーケ・ セールス	業務設計	システム 設計	ディベ ロッパー	SaaS 研究開発	保守 サポート	PMO	Enabment Unit	Product	企業 広報	採用 広報	人事・ 組織開発	エンパワ ーメント	管理 会計	事業 戦略
業務理解と可視化能力 (As-Is分析)	ヒヤリング力			○													
	資料への落とし込み			○													
あるべき業務像のデザイン 力 (To-Be設計)	目的・成果から逆算して考えられる (バック キャスト思考)			○													
	業務の意味・目的を問い直す「本質志向」			○													
ITツール×業務設計力	ITツールの役割把握と設計能力 (手段のデザイン)			○													
チェンジマネジメント・ 推進力	ステークホルダー調整		○	○	○				○	○							
	経営層への説明・意思決定支援		○	○	○												
技術スキル	Salesforce標準機能の理解		○	○	○	○			○	○							
	データモデリング、ER設計				○	○			○	○							
	データ移行の知識				○	○			○	○							
	外部システムとのデータ連携設計				○	○											
	非同期処理やジョブスケジューリングの知識				○	○											
	業務設計書を基にしたシステム設計書の作成				○												
	非機能要件に関する知識			○	○	○											
	アーキテクチャ設計能力 (マイクロサー ビスやマルチテナントなど)				○	○											
拡張性や保守性を考慮した設計ができる能力				○	○												
開発手法	開発手法 (ウォーターフォール、アジャイル)				○	○											
ドキュメンテーション (技術に特化した一般 的な資料作成力)	WBS			○	○												
	課題管理表			○	○				○	○							
	ER図				○												
	画面設計図				○	○											
	業務フロー図			○	○												
	アルゴリズム				○	○											

各Unitごとに求めるスキルコンピテンシー一覧

- 役割レベルによっても、求められるスキルコンピテンシーの評点が異なります。

役割レベルごとのスキルコンピテンシー評点

役割 レベル	S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
6	4.9	4.8	4.7	4.6	4.5
5	4.4	4.3	4.2	4.1	4.0
4	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5
3	3.4	3.2	3.0	2.8	2.6
2	2.5	2.4	2.3	2.2	2.1
1	2.0	1.8	1.6	1.4	1.2



株式会社 フライク
新しい未来、一緒に創造しよう

株式会社 フライク

e it + 1
ALIGN
MIDDLE
BOTTOM
SRC=

7.44
1.18

7.44
1.18

7.44
1.18



株式会社フライク