

株式会社フライク

会社紹介資料

UPDATE 2024.3.1



株式会社フライク

挑戦、続ける人々



挑戦、続ける

多くの企業がある中、フライクにご興味をもってくださいありがとうございます。

私達フライクが大切にしている精神は「何をするかより誰とするか」、そして「成長した暁に何を得たいのか？」

情報があふれている時代に、自分の時間を犠牲・投資してまでも働くという選択肢を取るのであればそれらのことをしっかり考えていきたい、考えてほしい。

仕事を選ぶより、フライクで働いている人を知ってほしい。

そして、人やビジョンに共感することができたら、フライクで働く門を叩いてほしい。

そのような思いでこの資料を作りました。



Agenda

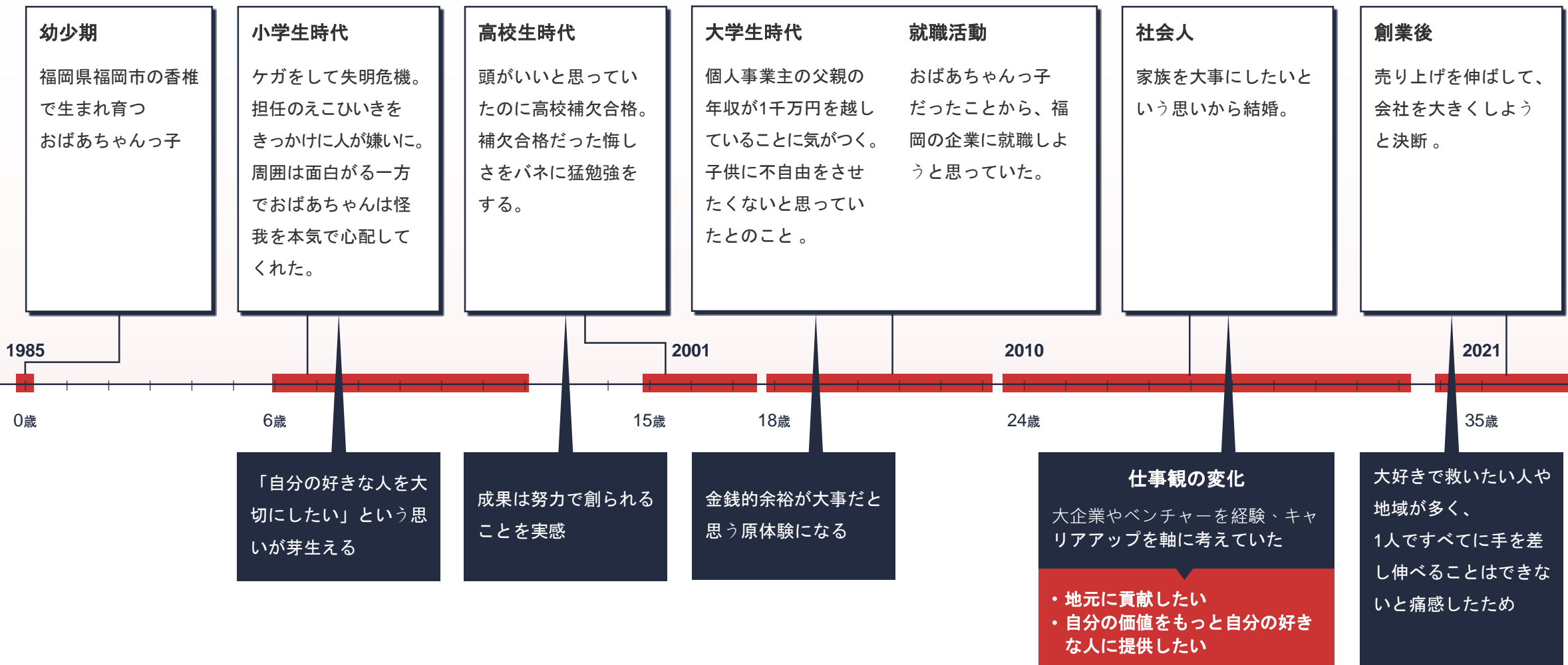
- 01 代表取締役 大瀧龍を知る
 - ・ 大瀧の半生、キャリア、起業背景
- 02 働くこと、自己成長の意味合いを考える
 - ・ あなたは、成長した暁に何を得たいのか？
 - ・ フライクが最も大切にしたい価値観
 - ・ フライクが今取り組んでいること
- 03 大切にするフィロソフィー（哲学）
- 04 フライクってどんな会社か？
- 05 フライクの事業内容
- 06 フライクが挑戦&価値を届けるマーケットと市場価値
 - ・ SaaS導入成功率の現状とフライクのチャレンジング
 - ・ フライクの唯一無二のポジショニング
- 07 Appendix
 - ・ 一緒に働く仲間
 - ・ 働く環境
 - ・ 給与テーブルと評価制度
 - ・ 採用プロセス

01

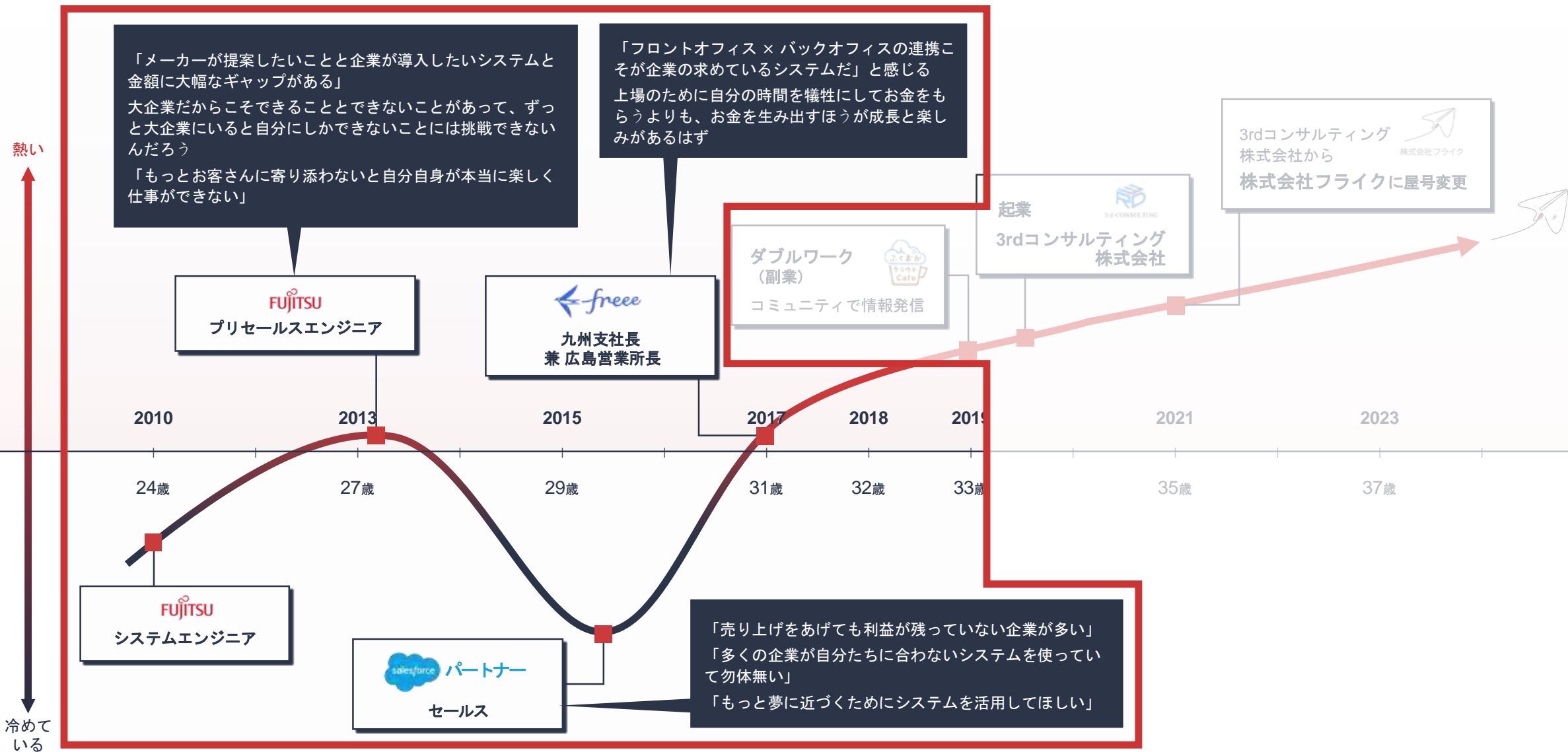
代表取締役 大瀧龍
を知る



大瀧 龍の半生



大瀧 龍の経歴



起業背景



福岡県福岡市香椎の衰退

- 商店街があり、その地区に住んでいる人同士の温かさ、居心地の良さがあった
- その後、ショッピングモールができてからは商店街が衰退し、小規模になった

**香椎の経済的な回復に
貢献したい**
という思いが生まれた



起業背景



誰のために仕事をするか

- おばあちゃんのために仕事をしたかったが、叶わなかった
- 自分自身のために仕事をするより誰かのために仕事をしたい



家族を幸せに
仲間を幸せに
そして
大切だと思える
お客様を幸せに

起業背景



お金は心の余裕と選択肢を広げるための必要不可欠なツール

- 父親は1人親方のフリーランスであるが、子供二人をしっかりと育てきった
(姉：私立大学、私：県外の国立大学&大学院)
- それが実現できた背景を聞いたら、年収1,000万円を超えていた

金銭的余裕が大事

だと思いう原体験になる

金銭的余裕は心に余裕を生み、
幸せにしたい人の選択肢を増やし、
心の資産（教育も含め）を増やし、
最終的には、人間関係を良好にする



起業背景



2019年より副業開始

- ノウハウ発信
- 自身の年収が1,000万円を超えたタイミング

時間の切り売りしているだけで、
幸せではないと感じる



自分自身

やりたいことをやっているけど、1人だとできないことが多い

家族

平日も土日も仕事で自由な時間が皆無のため家族と遊ぶ時間はない

クライアント

大瀧の時間制限があるため、満足度は高くても満足度の領域は狭い

起業背景



もっと自分の周りにいる人を幸せにするために、
地位や給料、ストックオプションを捨ててチャレンジしたい

それが
大瀧 龍 という生き方だ！



起業背景



freee上場後（2019年12月）

3rdコンサルティング株式会社
（後のフライク）
を設立

02

働くこと、自己成長の
意味合いを考える



?

QUESTION

あなたは
成長した暁に何を得たいのか？

あえて考える時間を持たないと、
なんとなく仕事をして、なんとなくお金をもらって、
気がついたら年を取っている可能性があります。



?

QUESTION

1. あなたは何のために成長するのか？
2. 自分のためか？誰かのためか？
3. 成長した暁に何を得たいのか？



成長意欲があつたとしても、
成長の **目的** を持っている方は
少ない

「目的」を考えても回答が思いつかない人が多いのも現状

成長の3ステップ

フライクでは、成長は3ステップあると考えています。

1st STEP

自分の幸せのための
成長

2nd STEP

周りの人のための
成長

3rd STEP

ゾーンに入る
無双の成長

成長の3ステップ

1st STEP

自分の幸せのための成長

「何のために成長をする必要があるのか？」
「成長をした暁に何を得たいのか？」



- 優越感を得る
- マネージメントポジションを得る
- さらに大きな仕事を得る
- お金を得る
- 自由な時間（選択肢）を得る

ベクトルが自分

||

「自分」の幸せのための成長

成長の3ステップ

1st STEP

自分の幸せのための成長

1st STEPを

得ることができない人も多数存在する

**「自分」の幸せのための
成長ができない**

日本の平均年収は461万円であり、自分だけが生活していくには十分な年収かもしれないが、本当に幸せな生活を送ることができるのか？



成長の3ステップ

1st STEP

自分の幸せのための成長

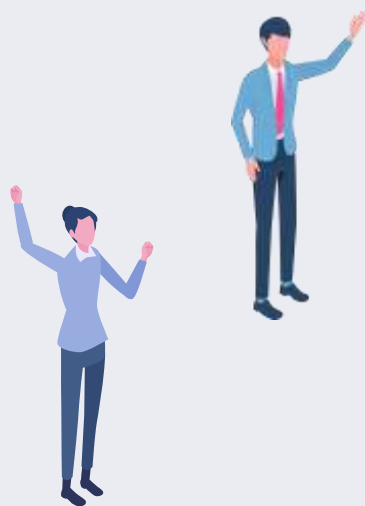
1st STEPを超えると、
「自分」のためだけに成長をする、
「自分」が幸せであれば良い、
という考えを超越するタイミングがくる



成長の3ステップ

2nd STEP

周りの人のための成長



「周り」

||

「家族」「社員」「クライアント」など
自分自身が大切にす、したいと思っている人



成長の3ステップ

2nd STEP

周りの人のための成長

「自分」のためだけの成長を超越すると

- ・ 自分「以外」の周りの人たちのために成長する
- ・ 「周りの人たち」を幸せにしたい

という欲求が出てくる

フライクの場合
幸せにしたい優先順位

家族

社員

顧客

クライアント

成長の3ステップ

3rd STEP

ゾーンに入る無双の成長

**息を吸うように仕事をし、
仕事にやりがいと社会貢献ができる状態**

利他的発想が当たり前で、
仕事を通して「社会貢献やもっと世の中に貢献できること」を
息を吸うように考え、自己を律しながら行動できるような状況



03

大切にする フィロソフィー（哲学）

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

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ある

Core Value

02 フェアな関係性と当事者意識
良質なもののづくりには、
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、
真剣に取り組みます。

03 挑戦心

大瀧が最も大切にしているフィロソフィー

大事にしたい順番

家族
の
幸せ



社員
の
幸せ



クライアント
の
幸せ



大瀧が最も大切にしているフィロソフィー

どうやって「幸せ」を叶えていくか？

近親者と社員を幸せにするためのアプローチはさまざまあるが、
まず、人生で最も時間を使う

仕事（社会）をストレスフリーにしなければならない

仕事で無駄なストレスが発生すると疲れたり、イライラする。
幸せになるためにはストレスフリーであるべきだ、と考えている。



大瀧が最も大切にしているフィロソフィー

どうやって「幸せ」を叶えていくか？

社会（仕事）を幸せ（ストレスフリー）な状態にした
後にしなければならないのは、
プライベートの幸せである

プライベートの幸せには、「心」と「お金」の余裕が必要。
なぜならば、お金の不足は不要な争いを生むから。

夫婦喧嘩の原因の1位は「お金について」である、というデータも出ている

参照：ファイナンシャルフィールド 夫婦げんかの理由1位は「お金について」共働き夫婦でお財布が別な人はどれくらいいるの？
<https://financial-field.com/household/entry-64267>



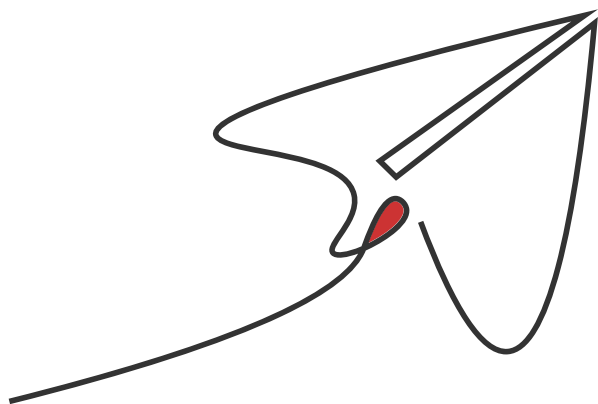
大瀧が最も大切にしているフィロソフィー

どうやって「幸せ」を叶えていくか？



お金の余裕は心の余裕を生み出し、
結果的にプライベートの幸せを生む

フライクが大切にしているフィロソフィー



フライクの「事業」を用いて 「ストレスフリーな社会の実現」を達成する

仕事における無駄な/不要な時間を無くし、
業務削減ができる「システム」からアプローチする

フライクが大切にしているフィロソフィー

本来、システム（IT）は人間の業務の無駄を無くすために存在しているが...

日本での
SaaS導入
成功率

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/>

業務効率化を目的にした導入が、逆に無駄な時間を発生させ、非効率な結果に。

せっかく稼いだ利益を失うことになり、会社のキャッシュも減り、社員の年収を上げることができない、という負のループとなっている。



フライクが大切にしているフィロソフィー

プライベートの幸せ観

最大の福利厚生は【給与】と【成長できる環境】

給与

- 社員への「報酬（年収）」を用いて達成する。
- プライベートの幸せで必要不可欠なものは「お金」である。そのため、福岡の企業ながら東京と同レベルの年収水準にしたい。



メンバー	600万円
マネージャー	800万円
経営陣	1,000万円

福岡で上記の年収水準であれば、東京基準+数百万円だと考えている。
福岡の水準では、お金は全く心配がないレベルであり、心の余裕を創出できると考えている。

フライクが大切にしているフィロソフィー

プライベートの幸せ観

最大の福利厚生は【給与】と【成長できる環境】

成長できる環境

- 自分自身の大切な時間を使って仕事をするからには【成長】という結果も重要な要素。
- 同じ会社で働く仲間も、サービス提供をするクライアントにもこだわりを持ち、一緒に成長できる仲間をこだわりながら決めていく。
その結果、他社では経験することができない圧倒的に密度の濃い時間をフライクは提供することができる。



フライクが「利益率ドリブン」である理由

企業は大きく分けて、「売上高ドリブン」「利益ドリブン」「利益率ドリブン」の3種類が存在する

売上高ドリブンの企業

大切なのは クライアント

売上＝クライアントに提供するサービスへの対価と定義した際に、
売上高に偏重した考えは、会社の根本論は対クライアントドリブンになる



フライクが「利益率ドリブン」である理由

企業は大きく分けて、「売上高ドリブン」「利益ドリブン」「利益率ドリブン」の3種類が存在する

フライクが「売上高ドリブン」でない理由

- 売上高を重視することで、大切なクライアント以外の売上高を高めるためにサービスを提供する必要が出てくる。
- 家族、社員を幸せにするために、クライアントには「No」というべきタイミングが出る。クライアントをしっかりと吟味したいため、売上高ドリブンではない。



フライクが「利益率ドリブン」である理由

企業は大きく分けて、「売上高ドリブン」「利益ドリブン」「利益率ドリブン」の3種類が存在する

利益ドリブンの企業



大切なのは 対日本/対会社

利益「額」に比例して納税額が大きくなるため、
税という意味で日本へ貢献できる。

且つ、利益額-納税額(+諸々)=内部留保 になるため、会社としてはWin。

利益「額」が大きくても、コスト(社員数×給与など)が大きいパターン

利益額：5,000万円、社員数：100名の場合、社員一人あたりの利益額は50万円・・・㊟

利益額：3,000万円、社員数：10名の場合、社員一人あたりの利益額は300万円・・・㊟

㊟と㊟を比較した際に利益「額」は㊟が良い。利益「率」は㊟が良い（社員一人あたりのコストが同じ場合）。

一般的に良い会社と言われるのは㊟であることが多い。

フライクが「利益率ドリブン」である理由

企業は大きく分けて、「売上高ドリブン」「利益ドリブン」「利益率ドリブン」の3種類が存在する

フライクが「利益ドリブン」でない理由

- 家族、社員を幸せを優先して幸せにするときに、対社外的に「良い会社」と言われることの優先順位は高くない。
- 利益額も重要な指標値ではあるが、納税額を増やすより、社員に還元したいため、利益額ドリブンではない。



フライクが「利益率ドリブン」である理由

企業は大きく分けて、「売上高ドリブン」「利益ドリブン」「利益率ドリブン」の3種類が存在する

利益率ドリブンの企業

大切なのは **自分・家族→社員→クライアント**

利益「率」が大きくなると給与を大きくすることができる。

給与は、会社・部署などにおける 売上-原価 の幾分かを社員に配分するもの。

つまり利益率が高ければ高いほど、給与の原資は大きくなる。

一方で、社員の給与を下げて利益率を上げる、という考えは本件においては論理破綻する話のため割愛



04

フライクって
どんな会社か？



会社概要



社名 株式会社フライク

役員 代表取締役 大瀧 龍

所在地 福岡本社

資本金 1,000万円

福岡県福岡市東区香住駅前二丁目23番48号

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)

東京丸の内オフィス (常駐なし)

社員数 合計：11名 (副業・業務委託を含む)

東京都千代田区丸の内1丁目8番3号

丸の内トラストタワー本館 20階

-福岡メンバー：6名

(役員2名、業務設計コンサルタント1名、システムエンジニア3名)

-リモートワーク：5名 (システムエンジニア5名)

社名の由来 社名に込めた思い

Fly

お互いに成長して
前に飛んでいけるような
存在でいます。

Flat

お互いに伝えるべきことは
伝える関係性でいます。

Like

私たちは価値観や想いを大切にしています。
お互いに幸せになるために、好きなヒト、
好きなコト、好きなモノに対して全力で向き合います。



株式会社フライク

Frank

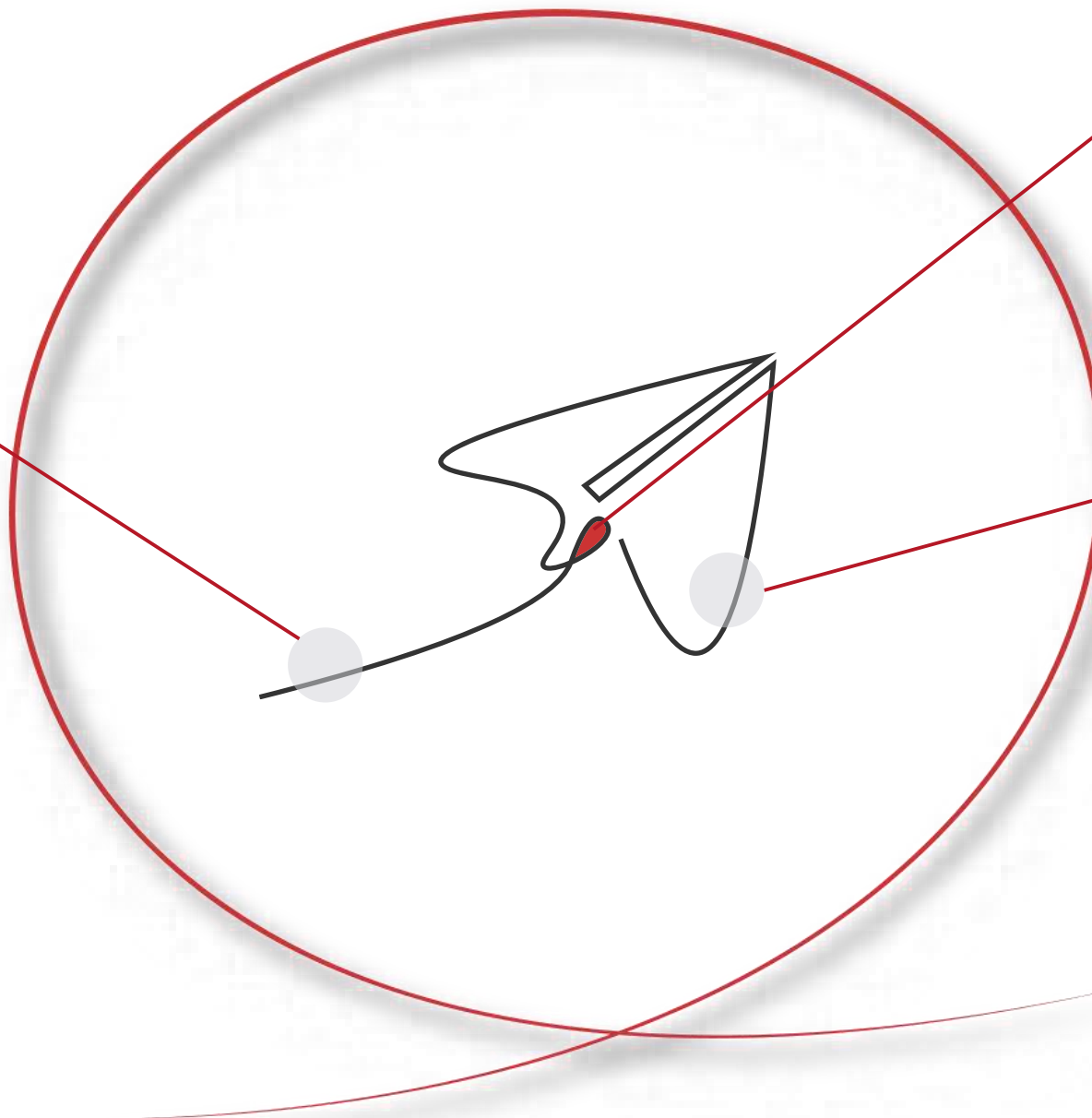
利害関係があるからではなく、
気軽に話せるように
常に素直であり続けます。

Fukuoka

大好きな地元への
貢献をします。

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。

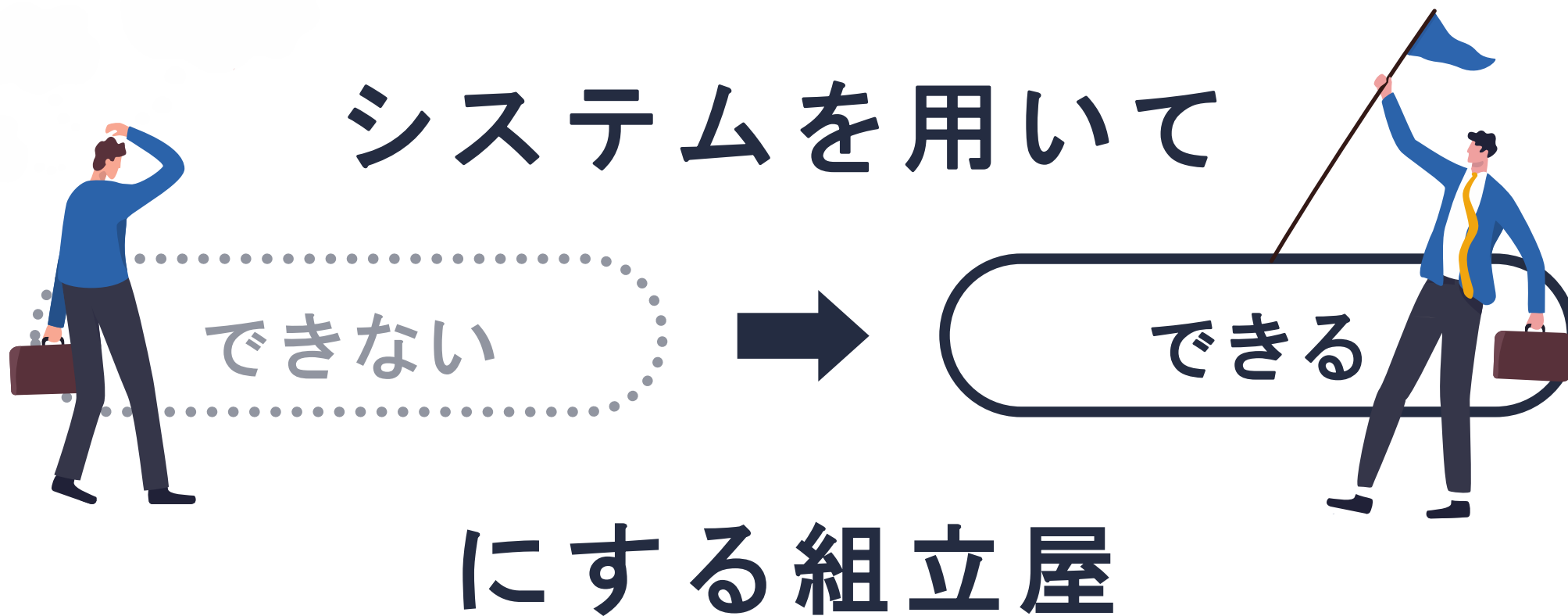


ロゴの中心にある「赤」はフライクの情熱を表しています。

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る「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。

フライクって何屋？



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。

BRAND PERSONARITY**EXPLORING**

なぜを突き詰め、物事の本質を捉える好奇心、探究心、向上心を持つ。

CHALLENGING

10倍の存在価値を出すために成長リミッターを外す。未来進行形でアップデート。

OUTPUT→SYNERGY

自己の学び・失敗をあえて共有する。些細な気づきを新しい価値へと進化させる。

LOVE&GRIT

助け合い、感謝し合う。そして、細部の細部までこだわり、妥協せずにやり抜く。

ENJOY

圧倒的な熱量で人生最高傑作を創ることを楽しむ。

フライクのブランドパーソナリティ（カルチャー）のものさし

BRAND PERSONARITY

⊖ EXPLORING

⊖ CHALLENGING

⊗
OUTPUT → SYNERGY

④ LOVE&GRIT

⑤ ENJOY

⊖ EXPLORING

なぜを突き詰め、物事の本質を捉える好奇心、探究心、向上心を持つ。

背景	考えて行動できるというのは人間の特権。無限大の思考をどう活かすかは自分次第。感受性豊かに素直に生きよう。	
思考拡大系	5	日常生活から「なぜだろう」「自分だったらこうする」といった知的好奇心が旺盛で、すぐに行動に移せる。
	4	物事の本質を見極めるために多角的な思考と推察をし、物事の本質を見抜くための質問ができる。
	3	なぜ？と思うことに対して、その理由を考えて行動する。
	2	疑問を抱くが時間がない、こうだろうと不安をいだきながらも惰性で同じ作業や行動を取り続ける。
	1	言われたことに疑問を持たずに鵜呑みにして実践・行動をしてしまう。

フライクのブランドパーソナリティ（カルチャー）のものさし

BRAND PERSONARITY

⊖ EXPLORING

⊖ CHALLENGING

⊗
OUTPUT→SYNERGY

④ LOVE&GRIT

⑤ ENJOY

⊖ CHALLENGING

10倍の存在価値を出すために成長リミッターを外す。未来進行形でアップデート。

背景		人生一度きり。 毎日が成長痛だと言えるほど、未来の自分を探し続けよう。
自己成長系	5	成長に伴う、血・涙すら愛おしく思えるほど、成長に貪欲。今日の自分より、1秒後の自分が成長するために、投資を惜しまない。
	4	新しいサービス・技術に貪欲に興味をもち、自ら触ってみよう・確かめてみよう・使ってみようという精神でポジティブに思考が及び行動をすぐに取れる。
	3	今の自分より明日の自分。今の業務や得意領域の延長線上にある領域にチャレンジングしている。
	2	もっともっとやれる！やりたいことがある！と思っているけど時間がないを言い訳にして新しい自分を作り出す努力を後伸ばしにしまう。
	1	自分の限界を自分で決めてしまい、今知っていること、今やっていることで満足してしまう。

フライクのブランドパーソナリティ（カルチャー）のものさし

BRAND PERSONARITY

⊖ EXPLORING

⊖ CHALLENGING

⊗
OUTPUT → SYNERGY

④ LOVE&GRIT

⑤ ENJOY

⊗ OUTPUT → SYNERGY

自己の学び・失敗をあえて共有する。些細な気づきを新しい価値へと進化させる。

背景		失敗は成功のもと。失敗は失敗と思うから失敗。 功は失敗のその先にある副産物だから、失敗を共有することで新しい価値を創出しよう。
徳を積む系	5	嫌われる勇気を持ち、他人の成長につながるアウトプットをする。自己承認欲求を捨て、嫌われたとしても近い将来そのヒトの役に立てればいいという精神で息をするようにアウトプットができる。
	4	成功・失敗、ノウハウを惜しみなく共有し、周りが「これ勉強になる」「パクリます」と言えるアウトプットを意識的に行うことができる。
	3	ヒトのためにアウトプットしようとする努力をする。それがSynergyになっているかはどうでもよく、とりあえずアウトプットすることが癖付けできている。また、他人のアウトプットに興味を持ち、自分なりの見解を述べるができる。
	2	自己の学びを未来の自分のためにログを残す。そのログが自己成長につなげようとする。
	1	成功・失敗・学びを自己の中に溜め込むことで満足をしている。

フライクのブランドパーソナリティ（カルチャー）のものさし

BRAND PERSONARITY

⊖ EXPLORING

⊖ CHALLENGING

⊗
OUTPUT → SYNERGY

④ LOVE & GRIT

⑤ ENJOY

④ LOVE & GRIT

助け合い、感謝し合う。そして、細部の細部までこだわり、妥協せずにやり抜く。

背景		会社のビジョンを一人で成し遂げるのは非現実的。だからこそ、一人では実現できなかった夢を形にするために、感謝・尊敬できる関係性の仲間と困難に立ち向かおう。
義理人情系	5	ヒトを信頼し、ヒトに任せ、ヒトのために妥協をせずやる。その行動が信頼・信用に繋がり、新たな出会いやきっかけの好循環を生み出している。
	4	ヒトのために自己犠牲を払うことができる。それが相手に認められたいとかではなく、自然とその行動ができてしまう。
	3	ありがとうとごめんなさいを自然と言え、他人が自分にしてくれたコトに対して感謝を述べるができる。
	2	助け合い、感謝もしている。が、それを口に出すことをしていない。
	1	やってくれて当たり前、与えてくれて当たり前。だって会社でしょ？と思ってしまう。

フライクのブランドパーソナリティ（カルチャー）のものさし

BRAND PERSONARITY

⊖ EXPLORING

⊖ CHALLENGING

⊗
OUTPUT → SYNERGY

④ LOVE&GRIT

⑤ ENJOY

⑤ ENJOY

圧倒的な熱量で人生最高傑作を創ることを楽しむ。

背景		結論、ヒトって一人で生きて楽しむには限界がある。自分も楽しんで周りも楽しめば楽しさ倍増。常に人生を楽しんで謳歌しよう。
当事者意識系	5	他人の課題すら、圧倒的な情熱と当事者意識で自分ごと化し、その課題を解決することが楽しくて楽しくて仕方がなく、周りを巻き込んで課題解決のために全力を注いでしまう。
	4	他人の課題を自分ごと化し、自分の力だけで解決をする努力をする。言われたことに対して、ちょっとやりすぎかな？という不安になったりしてしまうものの、相手からそこまでしてくれるの？という声をもらえる。
	3	相手が期待していることに対して100%の状態期待を応える。相手の満足度が良いため、仕事にやりがいを感じている
	2	仕事とは、給料をもらうこと。それ以上のことをやろうと思っはいるが行動できていない。
	1	自分にしか興味がない。自分が良ければそれで良い。人は人、自分は自分。対価の有無で自分のやるべきことを線引する。

フライクが求める「評価が高い人材」とは

地域社会に貢献できる人材

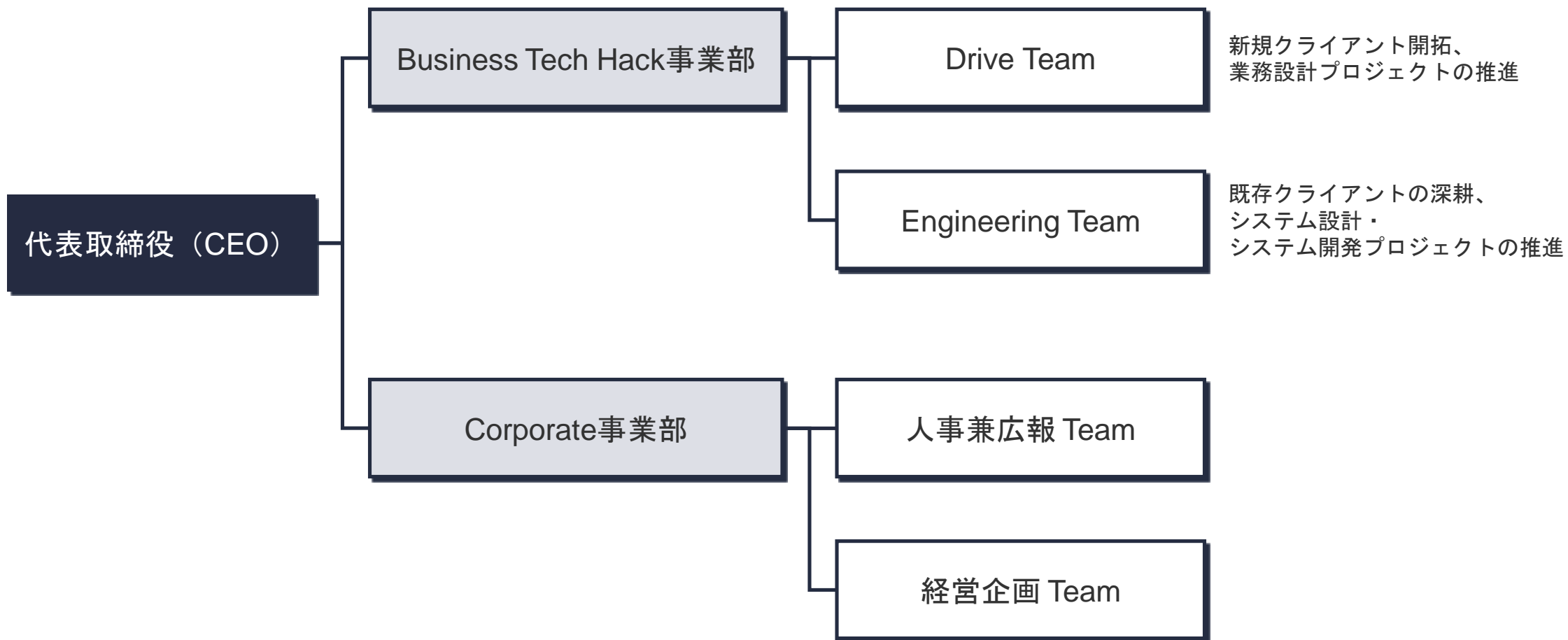
地域社会に貢献するには、「税金」を収める、雇用を産む、
そして、従業員が心の余裕を持ち
「夢のために、システムを駆使している人や企業、地域が増える」ために働く人材

↓
そのためには



会社の売上 と 会社のカルチャー
の両軸で期待ができる人材

組織図



チームガイドライン



Team Guideline
業務設計コンサルタント



Team Guideline
ブランドマーケター



Team Guideline
システム設計・組立エンジニア



Team Guideline
広報



Team Guideline
人事

05

フライクの事業内容



フライクの事業内容



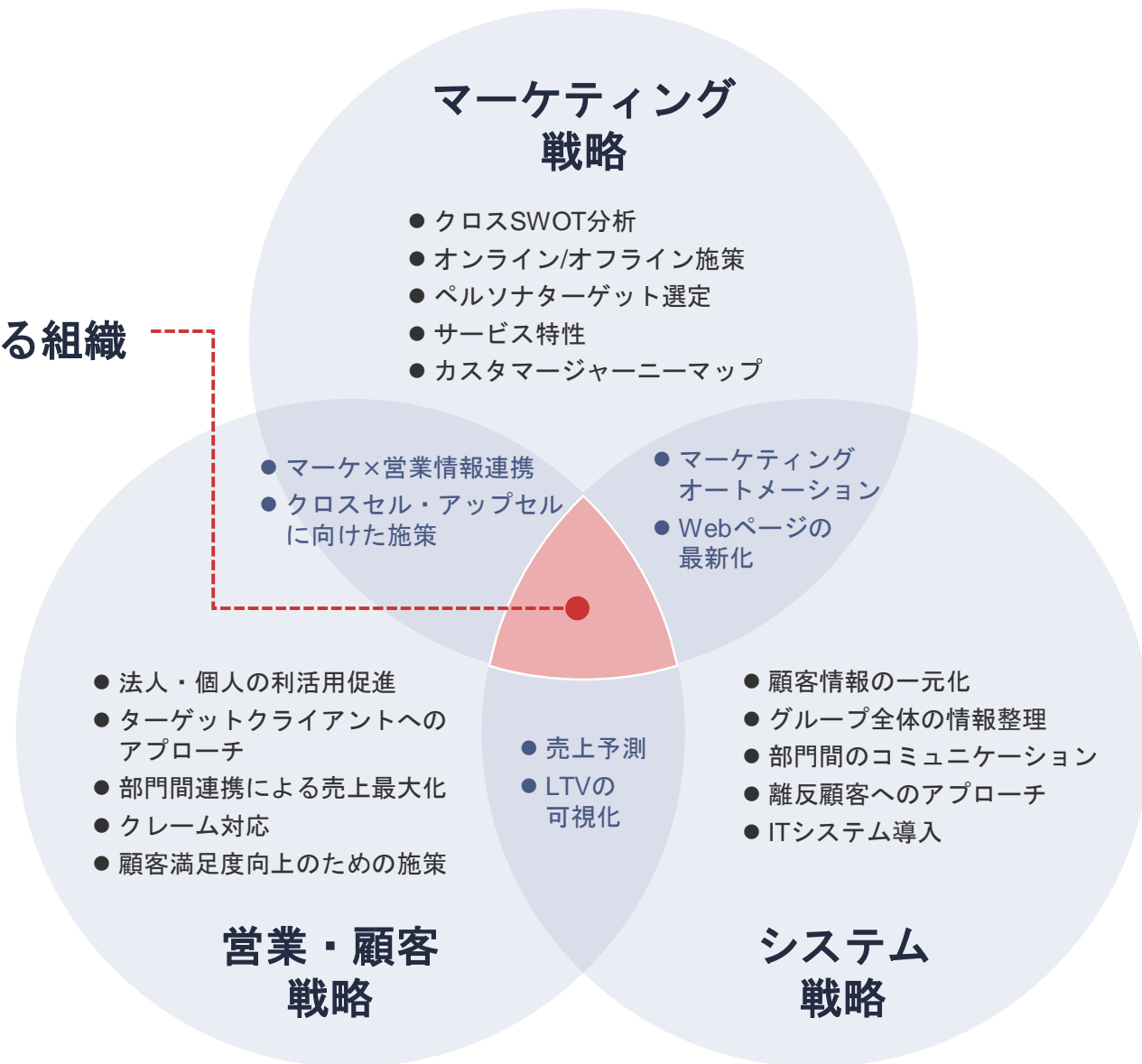
描いた未来を実現するための

パートナー

戦略を実行できる組織



組織戦略

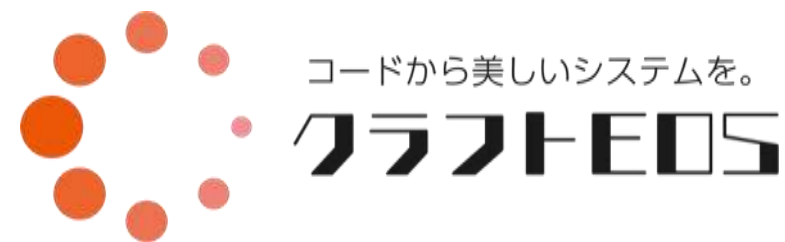


具体的なサービス

企業向けサービス VisionRoadMap



エンジニア育成サービス クラフトEOS



具体的なサービス



大規模システム導入・刷新をし、
組織全体最適化をしたい企業様

 CONSULTING

大規模システム刷新・組織全体最適化

システム導入成功率を高め、
システムを武器に変革をしたい企業様

 DESIGN

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

 SYSTEM

あるべき業務の姿から逆算して、
システムを構築し、利便性を磨く

 SUPPORT

ビジネスの成長に合わせてシステムをアップデート

DX・システムを内製化するための
教育メニューを検討している企業様

 EDUCATION

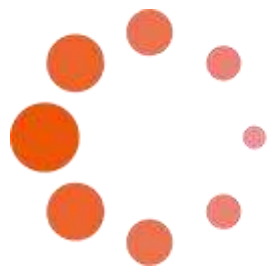
IT推進内製化に向けた社内育成

組織変革実現のためのパートナーを
お探しの企業様

 PARTNER

組織変革・戦略を実行できるための組織づくり

具体的なサービス



コードから美しいシステムを。
クラフトEOS

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

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。

座学だけでない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、企業や地域社会の成長に貢献します。

Mission

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。

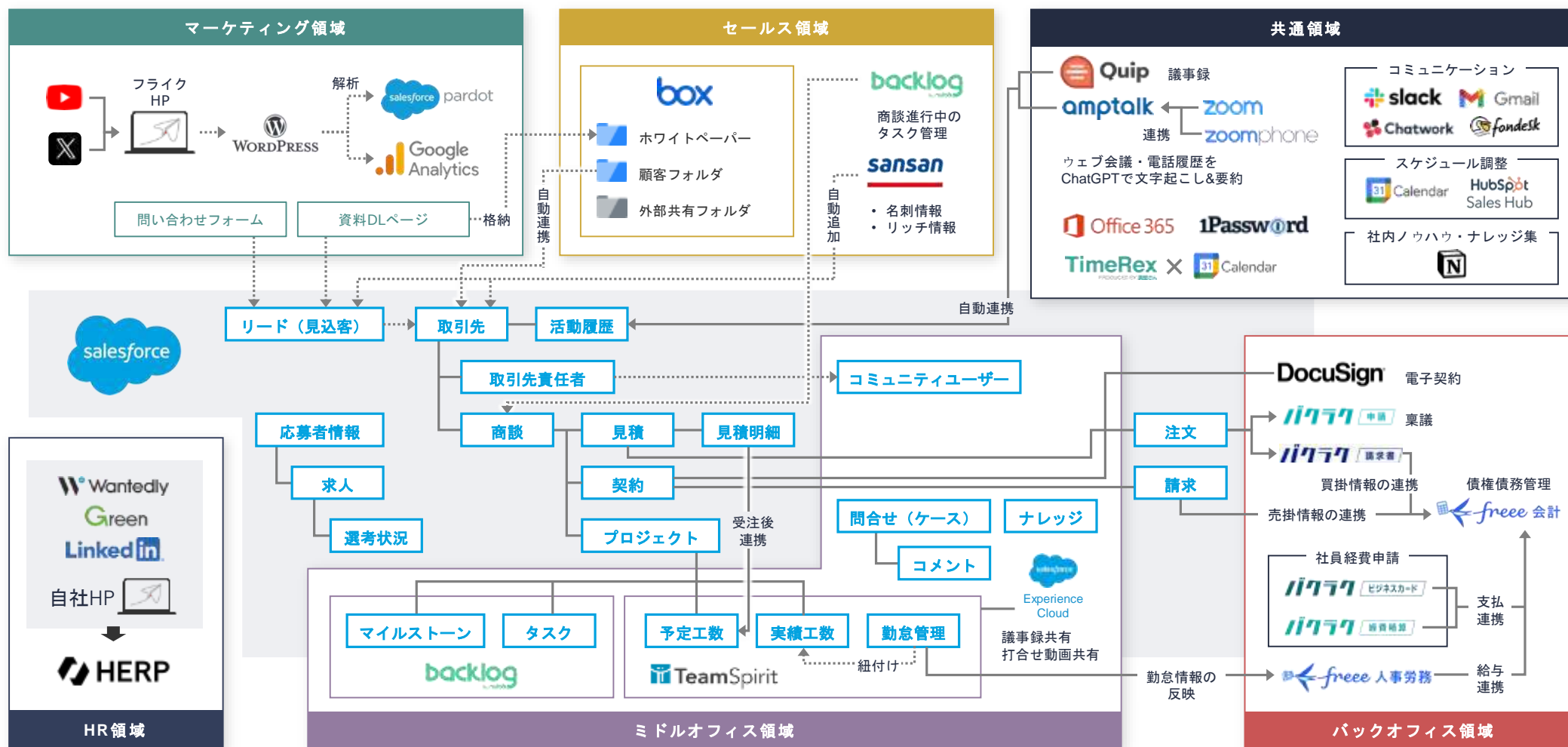
Unfair

「たまたま動いた」を、なくしたい。

誰でも簡単にシステムをつくらせてしまう今の時代、理論的根拠のないその場しのぎのシステムが増えています。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。実践経験が積める環境で本質的に必要なスキル学習機会を提供し、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。

社内のシステム連携組立図


フライクでは、Salesforceを中心に、下記のようにシステム連携させることで、日々の業務効率化を図っています。実験的な運用も含めたこれらのノウハウの蓄積により、お客様への最適なご提案を可能にしています。



06

フライクが挑戦 & 価値を届ける
マーケットと市場価値





SaaS導入成功率の現状と フライクのチャレンジング

日本のSaaS導入の成功率

52.8%

改善の余地が多分にある業界である

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/>

?

QUESTION

日本のSaaS導入の成功率は52.8%
改善の余地が多分にある業界である

が重要なのはなぜか？

日本のIT化の現状

日本では、2018年以降
DX推進 / SaaS導入などによるIT化が順調に進んでいるように見える

SaaS?
DX?



2018年 ▶

DX元年

2018年12月に
経済産業省が「産業界におけるDXの推進」という施策を発表

SaaS元年

日本経済新聞で「2018年はSaaS元年」と報道
2019年は成長期に入った

これらの用語はトレンドに

日本のIT化の現状

実際は、
期待される効果を生み出せていない

SaaS導入の
成功率

52.8%

トレンド

≠

成功

DXやSaaSは、当該業務の改善ができて初めて成功となる。
複数の原因が複雑に絡み合い、
理想とする成功とは程遠い成功率となっている。

なぜSaaSの導入成功率は52.8%に留まるのか？



SaaSツールやシステムを
導入するだけなのに、
失敗するほうが稀では？

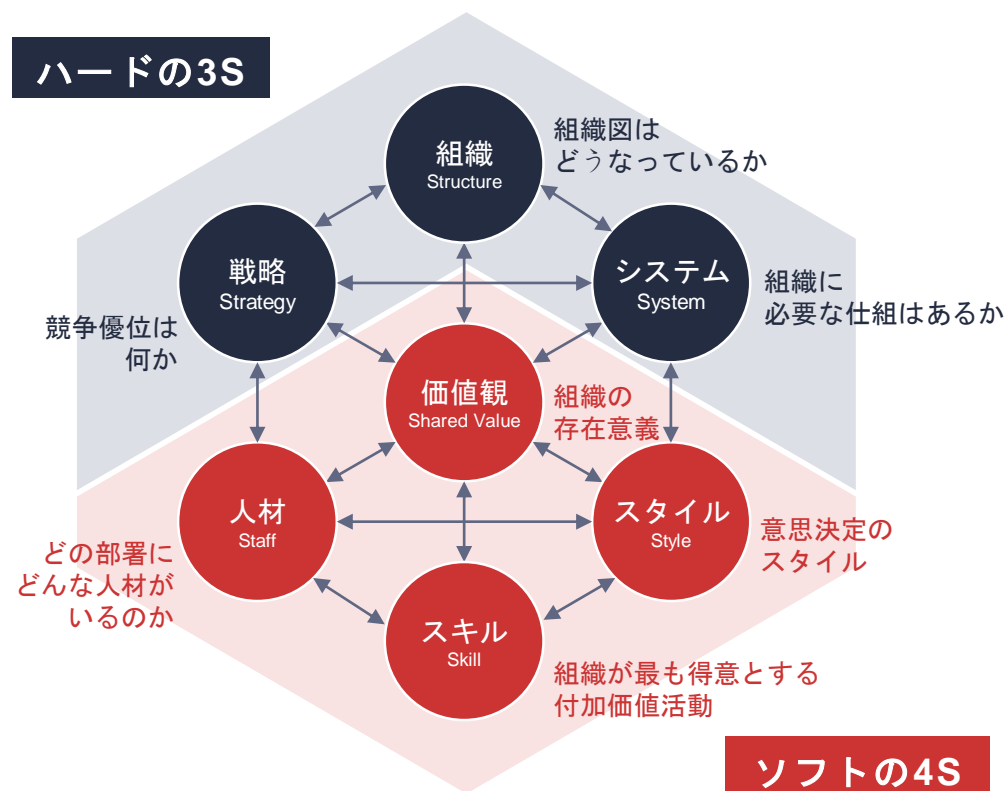


マッキンゼーが提唱した**7S**を
しっかりと理解すると
導入が容易でないことが理解できる

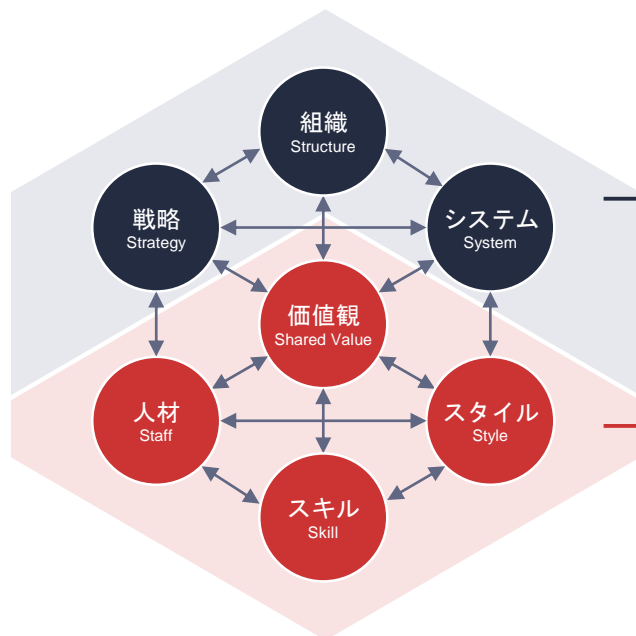
7S MODEL

組織を構成する経営資源
—マッキンゼーの7S—

ハードの3S



組織改革（CX：コーポレート・トランスフォーメーション）を実現するために



変化が起こりやすいのは **ハードの3S**
 なかでも組織（Structure）はトップの意思決定のみで
 変えやすい

本当に組織を変えるのは **ソフトの4S**
 ソフトのSが変わらない限り、組織は変革できない

人が変わり、行動様式が変わり、
 価値観が変わってこそ、組織が動く

フライクでは **ハードの3S** から攻めていくことで変革を促す
 「システム（System）」を変えることで、
 人材も、スタイルも、そして価値観までも「変革」を促せる

SaaSの導入成功率を100%にすることが、日本の成長に繋がる

IT業界には複数の領域（業態）が存在し、
それぞれの業界/職種（業務）の業務改善を
目的としたシステムがある

例) パーティカルSaaSは特定業界の業務改善にスポットを当ててい
るが、あくまでも当該業界のみの改善に留まる。



当該業界に絞った課題解決をしても
**全体の導入成功率そのものは
変わらない**

52.8%

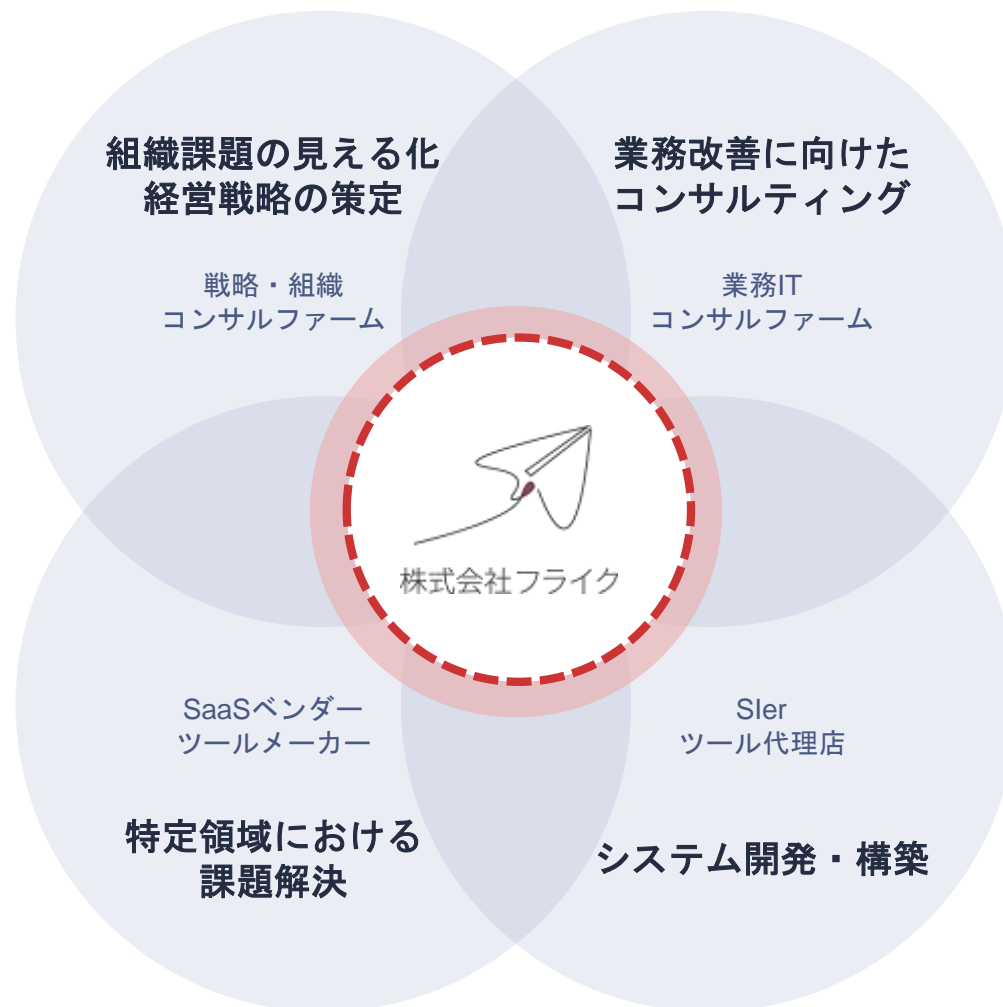
SaaSの導入成功率を100%にすることが、日本の成長に繋がる



だからこそ、フライクは
SaaS導入成功率を
100%に近づける為に
チャレンジし続けています

フライクの 唯一無二のポジショニング

コンサルファーム / Sler企業 / SaaS企業 / 代理店にはできない フライクの唯一無二のポジショニング



?

QUESTION

コンサルファーム / Sier企業 / SaaS企業 / 代理店にはできない
フライクの唯一無二のポジショニング

が重要なのはなぜか？

「顧客の“課題解決”」よりも上のレベルにある「顧客の“事業成長”」

企業の事業活動

||

世の中の「課題解決」をするため

どんな事業でも「顧客」が存在し、
顧客には「課題」が存在している。
その課題の解決手法が「事業」になる。



「顧客の“課題解決”」よりも上のレベルにある「顧客の“事業成長”」

世の中の事業のほとんどは、
顧客の「すべての課題」を解決することではなく、
一部分の課題を解決するために存在している

顧客の営業/マーケティング/労務/採用/法務など
事業活動をする際に発生する一部の課題を解決している。



特定の課題を解決したとしても、
その**周辺**の課題は**解決できない**場合が多い

- 個別最適が全体最適に直結することは少ないため
- 特にIT業界では本件は当てはまることが多い



「顧客の“課題解決”」よりも上のレベルにある「顧客の“事業成長”」

IT業界は、各業態における 役割 / 課題解決手法（ソリューション）が異なる

コンサルファーム

顧客の上流の経営戦略や組織再編コンサルティング業務がメイン。
ITツールやシステム領域での専門家ではない。

Sier企業

顧客のシステム開発をスクラッチメインで開発する業務がメイン。
コンサル領域やITツールの専門家ではない。

SaaS企業

自社のシステム(プロダクト)を提供することがメイン。
コンサル領域や他社ツールは把握する必要がなく提案できない。

代理店

自社の利益が上がりやすいサービスを提案する傾向がある。
自社で導入されているITツールだけの提案になってしまうこともある。

「顧客の“課題解決”」よりも上のレベルにある「顧客の“事業成長”」

IT業界は、各業態における役割 / 課題解決手法（ソリューション）が異なる

コンサルファーム

Sier企業

SaaS企業

代理店

部分的な顧客課題は解決されるかもしれないが、

顧客の“事業成長”には繋がらない



各業態によって、それぞれの歪みが存在しているため



「顧客の“課題解決”」よりも上のレベルにある「顧客の“事業成長”」



各業界におけるそれぞれの業態

（ITコンサル/Sier/SaaS/代理店など）は、
顧客にとってベストな業態とは言い難い

それぞれの業態が、日々新しい顧客獲得に向けて営業トークを繰り返している。

そのため、顧客の正解を見極める難易度は日々上がってきている。

フライクのポジショニング

IT業界に存在するさまざまなプレイヤーができない課題解決を
フライクは、自社で行うことができる

システム開発の失敗要因

コンサルファーム

顧客の上流の経営戦略や組織再編コンサルティング業務がメイン。
ITツールやシステム領域での専門家ではない。

Sier企業

顧客のシステム開発をスクラッチメインで開発する業務がメイン。
コンサル領域やITツールの専門家ではない。

SaaS企業

自社のシステム(プロダクト)を提供することがメイン。
コンサル領域や他社ツールは把握する必要がなく提案できない。

代理店

自社の利益が上がりやすいサービスを提案する傾向がある。
自社で導入されているITツールだけの提案になってしまうこともある。

IT業界に存在するさまざまなプレイヤーは、各領域における限定的な課題解決をするため、最終的に別の領域に歪みが生まれてしまう

07

Appendix



一緒に働く仲間

Flykers（メンバー）紹介

新堀 立樹



SHINBORI RITSUKI

執行役員
システム設計・組立テクノロジーマネージャー

『見た目は強面、中身は情熱。』

たまにするうっかりすら愛を感じられるフライクを体現するエンジニア』熊本県菊陽町出身。小学生のときに見た「ブラッディ・マンデイ」をみて天才ハッカーへ憧れ、プログラマーの道に進む。

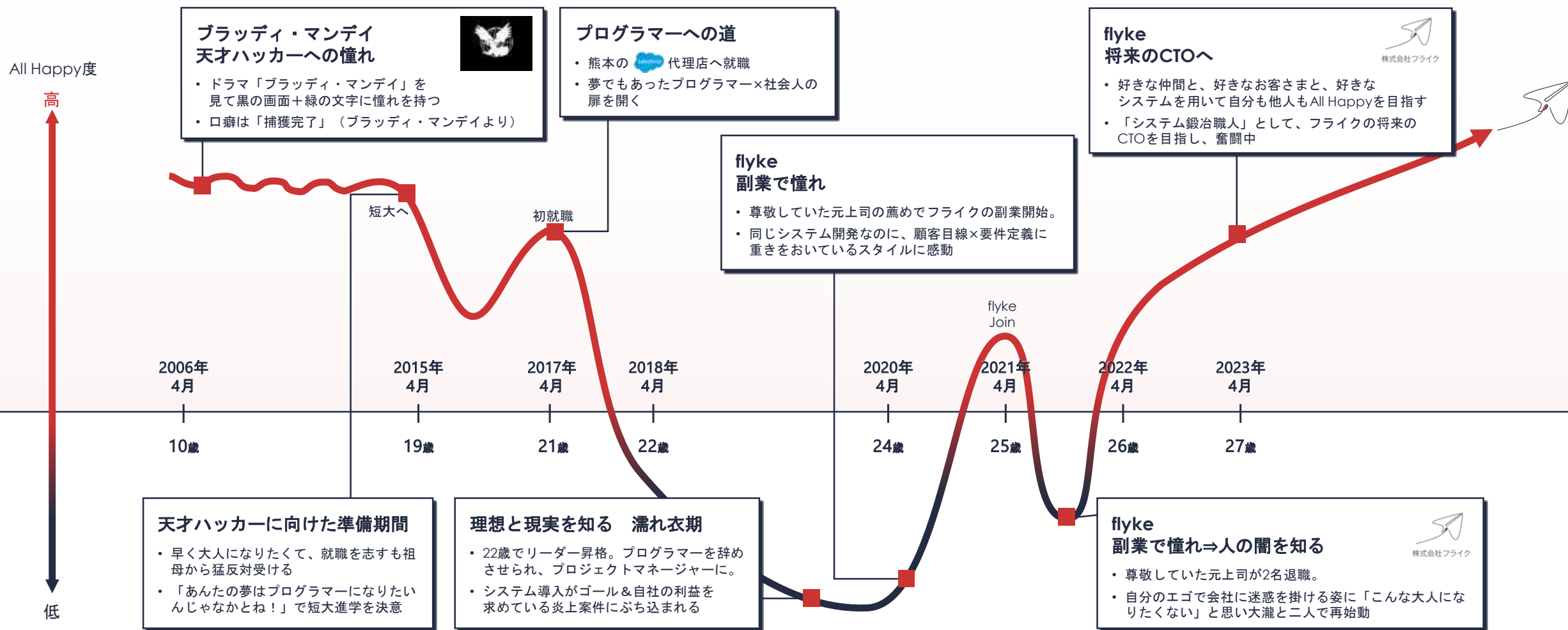
2021年4月に「Flykers」の一番目の社員としてフライクへ入社し、現在テクニカルマネージャーとしてFlykers+業務委託メンバーをまとめる。Salesforce、freee、Box、Asanaなど、APIを駆使してフライクが提供するシステム連携組立図をテクノロジーの力で支えるフライクの未来のChief Technology Officerを目指す。

取得
資格



Flykers (メンバー) 紹介

新堀 立樹の人生曲線



Flykers（メンバー）紹介

濱 砂 亨

HAMASUNA TORU 営業設計コンサルタント

『やるかやらないか』の答えはいつも『やる』。日々、守備範囲を広げるフライクのボランティア。熊本県熊本市出身。高校卒業後、航空自衛隊⇒大手半導体製造用光源メーカーを経て、2022年5月に二人目の「Flykers」としてJoin。

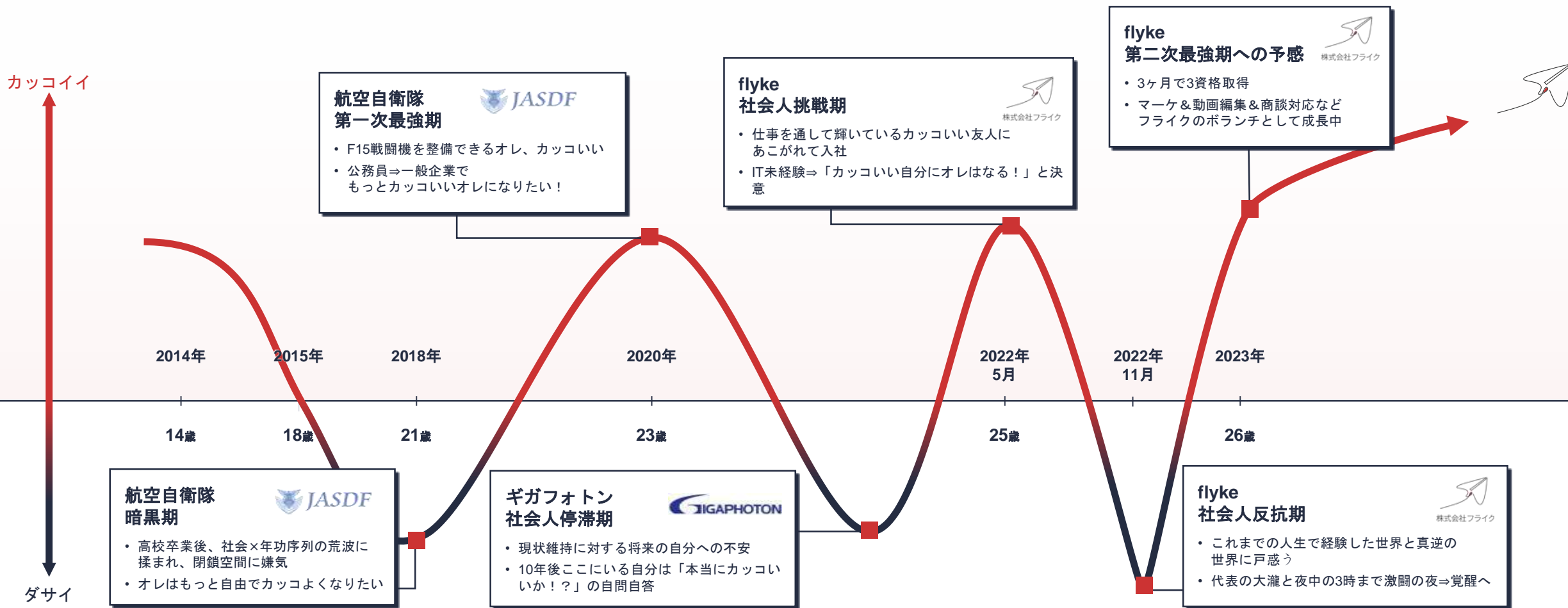
IT未経験から半年でSalesforce認定資格を3種類取得。さらに、HubSpotやBox導入支援、システム組立ちゃんねるのディレクターなど幅広い業務領域に従事。

IT業界未経験者としての感性を活かし、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「わかりやすさ・丁寧さ」を心掛けている。

取得
資格

Flykers (メンバー) 紹介

濱砂 亨の人生曲線



A photograph of a modern office courtyard. In the foreground, there are two wooden slat benches and a black patio umbrella. The courtyard is paved with light-colored concrete and features several young trees and plants. In the background, there is a grey building with a door and windows. The overall atmosphere is clean and professional.

働く環境

働き方

どこで働くか？

フライクでは「出社」「リモート」どちらでも可能です。通勤手当やリモート手当などの福利厚生も整っております。
* 未経験入社で試用期間中の方は原則出社としております。



or



オフィス

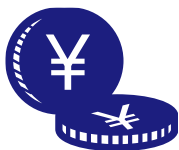
香椎オフィス



福利厚生

働く環境の基本情報

弊社では安心して働ける福利厚生と制度を整えています。



通勤手当・リモート手当、
資格補助など手当あり



完全週休2日制

一部社員は研究開発で月1度
土曜日出勤あり（個人判断）



昇格年一回
昇給は年二回



祝日・年末年始休み



社会保険 &
労働保険完備

働き方

01

ダイダイ成長したい

- 出社手当
最大42,000円/月
- 住宅手当
12,000円/月もしくは
家賃の30%のどちらか安い方 ※1
- 引越手当
オフィス近くに引越すと10万円支給 ※1



02

リモートで
自分のペースで働きたい

- リモートワーク手当
2,000円/月 ※2
- 福岡出張費用手当
最大50,000円/回 ※3



※1 通勤距離が本社香椎オフィスから30分以内の距離になる方が対象
 ※2 住宅手当もしくは通勤手当を受け取っていないメンバーのみ対象
 ※3 3ヶ月に1回、香椎オフィスへの2泊3日出張をしていただきます。宿泊費+交通費の差額は自己負担となります。

スキルアップ

- 資格手当...最大12,000円/月
- 勉強会や講座受講の会社負担...都度相談
- 社内・社外発信向けの書籍購入制度

住宅手当

出社手当は、下記職務において週1～5回出社の勤務体系の場合に支給されます。

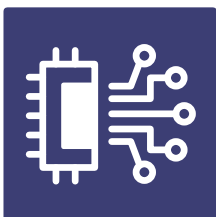
Case1	職種	担当職務	必要出社日数	支給額（月額）
		業務設計コンサルタント	コンサルタント	週5
	業務設計コンサルタント	シニアコンサルタント	週4	27,000円
	ブランドマーケター	スペシャリスト	週3	18,000円
	システム設計・組立エンジニア	エンジニア	週2	7,000円
			週1	4,000円

Case 2	職種	担当職務	必要出社日数	支給額（月額）
		システム設計・組立エンジニア	ジュニアエンジニア	週5
			週4	16,000円
			週3	10,000円
			週2	4,000円
			週1	2,000円

※ 上記職務以外は出社日数に関わらず支給はなく、当該金額は基本給に含まれる

資格手当

フライクでは、未経験者も歓迎しており、一人前の戦力になるための学習環境をオリジナルで用意しております。
試用期間中は香椎オフィスに本社にいただき、何でもすぐに対面で聞ける環境で切磋琢磨していただきたいと考えています。
(資格手当はアシスタントのみ)



業務基礎知識

- ITパスポート
- 簿記3級

月額1,000円UP

- 情報セキュリティマネジメント
- 基本情報技術者

月額2,000円UP

- 応用情報技術者
- ITストラテジスト
- システムアーキテクト
- プロジェクトマネージャー
- データベーススペシャリスト
- 情報処理安全確保支援士

月額3,000円UP



Salesforce関連

- アドミニストレーター
- 上級アドミニストレーター
- Sales Cloud コンサルタント
- Service Cloud コンサルタント
- Platformデベロッパー
- Platformアプリケーションビルダー

月額2,000円UP

- Marketing Cloud Account Engagement スペシャリスト
- JavaScript デベロッパー
- Field Service コンサルタント

月額3,000円UP

- 上級Platform デベロッパー
- Marketing Cloud Account Engagement コンサルタント

月額4,000円UP

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

Core Value

01 本質的課題解決

頭在課題だけを解決する部分最適システムは、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。

02 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。
私たちが信頼関係を構築し、真剣に取り組めます。

03 挑戦と誠実

挑戦を恐れず、新しいアイデアをタイムリーに見ます。時に失敗もあります。失敗してしまっても、誠実に取り組めます。

給与とブルと 給与評価制度

給与テーブル

業務設計コンサルタント

職位	アシスタント	ジュニアコンサルタント	コンサルタント	シニアコンサルタント	プロジェクトマネージャー	コンサルティングパートナー
役職名	業務設計アシスタント	業務設計ジュニアコンサルタント	業務設計コンサルタント	業務設計シニアコンサルタント	業務設計プロジェクトマネージャー	業務設計コンサルティングパートナー
01 ギイグイ成長したい 給与体系_週4出社 ※固定残業45H含む	320万円～370万円	400万円～470万円	500万円～550万円	600万円～650万円	700万円～800万円	850万円～
02 リモートで自分のペースで働きたい 給与体系_フルリモート ※固定残業45H含む	採用枠なし	採用枠なし	450万円～500万円	550万円～600万円		
役割	上位タイトルであるコンサルタントをサポートする業務を担当	シニアコンサルタント・コンサルタントが抽象的な指示であっても背景や意図を汲み取り、自走ができる	業務設計コンサルタントとして一人前で、プロジェクトリーダーとしてプロジェクトを推進することができる 得意領域におけるヒヤリングを主導権を握りながら進めることができる	プロジェクトマネージャーの補佐もしくはプロジェクトマネージャーと遜色のない働きができる クライアントとの打合せ、自社他チーム、クライアントの協力会社とのコラボレーション	各プロジェクトの責任者	COOとしてのDriveチームの責任者 フライクの顔としての責任を持つ
仕事内容	現状分析や情報収集、資料作成、プレゼンテーションの準備、打ち合わせ議事録の作成などの地道な業務を行います。 アシスタントは任される作業量が多く、また学ぶべきことも多いので拘束時間が長くなり、自分の時間は少なくなります。故に、効率的に仕事をこなすスキルが自然と磨かれます。	現状分析や情報収集、資料作成、プレゼンテーションの準備、打ち合わせ議事録の作成などの地道な業務を行います。 マネージャー、シニアコンサルタント、コンサルタントからの指示のもとプロジェクト内のタスクを実施します。	クライアントに対してプロジェクトファシリテートをし、クライアントの関係者を動かします。 現状分析や資料の整理を行い、業務設計書の作成を実施します。	目的とするアウトプットや成果物の作成、課題の特定、仮説の設定、進捗管理、クライアント側の関係者を動かします。 ジュニアコンサルタントやコンサルタント、アシスタントに指示を与えながら現状分析や資料の整理、プロジェクトマネージャーが判断を行うための材料を提供します。 仕事の進め方においてプロジェクトマネージャーの了承は必要ですが、収集する資料の内容や方向性の決定、インタビュー対象者の選定をします。	コンサルタントやアシスタントが作成するアウトプットや成果物のクオリティをコントロールします。 スケジュール管理を中心に、遅延やトラブルの発生がないかを把握し、必要に応じて適切な対処を行います。	コンサルティングの案件を獲得する役割を担います。フライクの顔でもあり、主に大口のクライアントから受注を得るための活動を手がけます。 業界情報と培ってきたネットワークなどを駆使して、企業の経営陣や、業界の重鎮など、人物とつながりを作るのもパートナーの重要な仕事です。機会があれば、いつでも提案ができるようにしておきます。

給与テーブル

ブランドマーケター

職位	アシスタント	クリエイター	スペシャリスト	マネージャー	パートナー
役職名	ブランドマーケアシスタント	ブランドマーケクリエイター	ブランドマーケスペシャリスト	ブランドマーケマネージャー	ブランドマーケパートナー
01 ギイグイ成長したい 給与体系_週4出社 ※固定残業45H含む	320万円～370万円	400万円～470万円	500万円～550万円	600万円～650万円	700万円～800万円
02 リモートで自分のペースで働きたい 給与体系_フルリモート ※固定残業45H含む	採用枠なし	採用枠なし	450万円～500万円		
役割	自身のスキル向上と上位タイトルをサポートする業務を担当	コンテンツロードマップから落とし込みをしたコンテンツ作成やディレクション、サポートの実施	社内外で求められる専門性を有す	ブランドマーケチームの責任者	CBOとしてのBranding事業部の責任者
		スペシャリストと遜色ない動きや補佐を実施	ハイクオリティなクリエイティブを通して、フライクのビジネスへ貢献	スペシャリストを活かしたコンテンツ作成	フライクの顔としての責任を持つ
仕事内容	与えられたコンテンツ作成を実施し、求められるコンテンツ制作を自身でこなします。	コンテンツロードマップから落とし込みをしたコンテンツの作成をします。	自身のスキルを最大限活かし、クリエイティブに特化した専門的な仕事をします。	スペシャリストを活かしたフライクらしいコンテンツをアウトプットします。	経営とブランドを紐付け、持続的発展するためにコアファンとFlykersの採用・育成のための活動を行います。
		仕事の進め方において、スペシャリストやマネージャーの理解は必要ですが、作成するコンテンツの内容や方向性の決定を行います。	独自性の高いコンテンツクリエイティブ力を活かした、フライクの価値観を伝えるクリエイティブな作成をします。	スペシャリストやクリエイターが作成するアウトプットや成果物のクオリティをコントロールします。	業界情報と培ってきたネットワークなどを駆使して、企業の経営陣や、業界の重鎮など、人とのつながりを作るのもパートナーの重要な仕事です。機会があれば、いつでも提案ができるようにしておきます。
			ブランド浸透を図るために最適なチャンネルでマーケティング活動を実行し、商談数を担保します。	スケジュールを管理し、遅延やトラブルの発生がないかを把握し、必要に応じて適切な対処を行います。	

給与テーブル

システム設計・組立エンジニア

職位	アシスタント	ジュニアエンジニア	エンジニア	シニアエンジニア	スペシャリスト	テクノロジー マネージャー	テクノロジー パートナー
役職名	システム設計・組立 アシスタントエンジニア	システム設計・組立 ジュニアエンジニア	システム設計・組立 エンジニア	システム設計・組立 シニアエンジニア	システム設計・組立 スペシャリスト	システム設計・組立 テクノロジーマネージャー	システム設計・組立 テクノロジーパートナー
01 ギイグイ成長したい 給与体系_週4出社 ※固定残業45H含む	320万円～370万円	400万円～470万円	500万円～550万円	600万円～650万円	700万円～800万円	700万円～800万円	850万円～
02 リモートで自分のペースで働きたい 給与体系_フルリモート ※固定残業45H含む	採用枠なし	370万円～440万円	450万円～500万円				
役割	自身のスキル向上と上位タイトルであるエンジニアをサポートする業務を担当	与えられたシステム設計書を元に、ものづくりを自走して実施ができる	業務設計から落とし込みをしたシステム設計およびものづくりを実施	テクノロジーマネージャーやスペシャリストと遜色のない動きや補佐を実施	社内外で求められる専門性を有す SalesforceはもちろんGCP、AWSなど多岐にわたる知見をフライクのビジネスへ貢献	クライアントプロジェクト、社内研究開発のマネジメント責任者 スペシャリストを活かしたテクノロジーマネジメント、シニアエンジニアやジュニアエンジニアなど、アサインされたスタッフをマネジメント クライアントが求めるアウトプットや成果物の作成をマネジメントする重要な役割を担う	フライクのCTOとしての責任者、フライクの顔としての責任を持つ
仕事内容	与えられた課題をクリアし、Salesforceを使ったノンコーディングができるようになります。 Java、SQL、HTML、JavaScriptといった基本的なエンジニアとしての柱を習得します。	Salesforceを使ったコーディング・ノンコーディングを実施します。	業務設計から落とし込みをしたシステム設計を実施します。 システム設計をもとに、Salesforceのノンコーディング、コーディング技術を使って実施します。また、APIを使用した他システム連携を実施します。	データベース設計や他アプリケーションとの連携を視野に入れたシステム設計書を作成します。 仕事の進め方において、テクノロジーマネージャーの了解は必要ですが、作成するコードやテクノロジーの内容や方向性の決定を行います。	自身のスキルを最大限活かし、テクノロジーに特化した専門的な仕事をします。 AWS、GCPなどの構築を実施し、クライアントの多岐にわたる要望にシステムで応えます。	スペシャリストを生かしたテクノロジー×システムをアウトプットします。 シニアエンジニアやアシスタントが作成するアウトプットや成果物のクオリティコントロールをします。 スケジュール管理をし、遅延やトラブルの発生がないかを把握し、必要に応じて適切な対応を行います。	新しいテクノロジー、高度な開発案件、チャレンジングな案件の受注を得るための活動を手がけます。 業界情報と培ってきたネットワークなどを駆使して、企業の経営陣や、業界の重鎮など、人物とつながりを作るのもパートナーの重要な仕事です。機会があれば、いつでも提案ができるようにしておきます。

給与テーブル

広報

職位	アシスタント	スタッフ	マネージャー
役職名	広報アシスタント	広報スタッフ	広報マネージャー
01 ギュイ成長したい 給与体系_週4出社 ※固定残業45H含む	320万円～370万円	400万円～470万円	500万円～600万円
02 リモートで自分のペースで働きたい 給与体系_フルリモート ※固定残業45H含む	採用枠なし	採用枠なし	
役割	自身のスキル向上と上位タイトルであるスタッフをサポートする業務を担当	コーポレートロードマップから落とし込みをした日常業務の実施	広報チームの責任者
仕事内容	与えられた業務を実施し、求められる業務を自身でこなします。	コーポレートロードマップから落とし込みをした日常業務を実施します。 広報だけでなく、ブランドマーケターや業務設計チーム、人事チームと連携し、フライクに必要な広報活動を自身で企画・実行します。 仕事の進め方において、コーポレートマネージャーの了解は必要ですが、実施内容や方向性の決定を行います。	フライクの売上と成長を後方から支援する、縁の下の力持ちとしての責任を担います

給与テーブル

人事

職位	アシスタント	スタッフ	マネージャー
役職名	人事アシスタント	人事スタッフ	戦略人事
01 ギイグイ成長したい 給与体系_週4出社 ※固定残業45H含む	320万円～370万円	400万円～470万円	500万円～600万円
02 リモートで自分のペースで働きたい 給与体系_フルリモート ※固定残業45H含む	採用枠なし	採用枠なし	
役割	自身のスキル向上と上位タイトルであるスタッフをサポートする業務を担当	人事ロードマップから落とし込みをした日常業務の実施	人事チームの責任者
仕事内容	人事ロードマップから落とし込みをした日常業務を実施します。	人事ロードマップから落とし込みをした日常業務を実施します。 人事業務だけではなく、ブランドマーケターや業務設計チーム、広報チームと連携し、フライクに必要な人の採用に向けた活動を実施します。 仕事の進め方において、コーポレートマネージャーの了解は必要ですが、実施内容や方向性の決定を行います。	経営計画から参画し、強いチームをつくる立役者としてマネジメントや制度設計、カルチャーづくりを行います。



採用プロセス

Flykersに興味がある方へ

あなたと働けることを
楽しみにしております。

1

**カジュアル面談
(オンライン)**

カジュアルな面談をしてフライクのことを紹介いたします。

2

書類選考

フライクのメンバーとして基本的要素を満たしているかを確認いたします。

3

**【一次選考】
(オンライン)**

部門責任者とお会いいたします。フライクのメンバーとしてカルチャーフィット、スキルチェックを満たしているかを確認します。

4

**【適性診断】
WEBテスト**

マインド・スキルともに適正確認として、WEB診断テストを受けていただきます。

5

**【職場体験】
1日職場体験
@香椎オフィス**

実際に社員メンバーと一緒に職場体験をしていただきます。

▼主な内容

- ・システム組立屋としての業務
- ・自己紹介プレゼン (10分)
- ・過去～現在～未来についてディスカッション

6

**【最終選考】
@香椎オフィス**

役員とお会いいたします。お互いのカルチャー面・価値観面でのマッチ度をチェックすることが目的です。



応募方法・募集情報はこちら
<https://flyke.co.jp/recruit/>



株式会社フライク
知った事、一歩先

株式会社フライク

ALIGN
MIDDLE
BOTTOM
e it + 1
ALIGN SRC="URL" MIDDLE
BASELINE ABSBOTTOM



株式会社フライク