

リデル株式会社

代表取締役CEO 福田晃一さん

所在地：〒107-6212 東京都港区赤坂9-7-1 ミッドタウン・タワー12F 設立：平成26年
事業内容：SNS・インフルエンサーマーケティング戦略支援およびプラットフォーム運営等
企業HP：<https://liddell.tokyo/>



賃上げを実現できるのは、 独自の雇用制度と評価制度があるから

業務を効率化し、タスクを削減。
新たな事業への挑戦が賃上げに繋がる

人を軸にマーケティングを行うリーディングカンパニー「リデル株式会社」。2014年の設立以来、SNS・インフルエンサーマーケティングを行ってきました。近年はファンコミュニティマーケティングにも着手し、AIを活用したサービスなど新事業にも注力しています。

時代の移り変わりをいち早くキャッチし、業界のパイオニアとしてクリエイティブサービスを生み出し続けている同社。従業員の多くが20代後半という点も特徴的ですが、なかには入社2年目にして給料が大幅にアップするメンバーも。こうした賃上げを実現できているのは、同社独自の雇用制度と評価制度といった働き方が大きく関係していると、代表取締役CEOの福田晃一さん。

「物価上昇やそれに伴うサービス価格の値上げの影響はもちろんありますが、直接的に賃上げをしようと思ったわけではありません。ではどうして賃上げを実現できているのか。それは常に働き方を見直し、雇用制度や評価制度を刷新しているからだと思います」

例えば、クラウドワーカーを早期から取り入れて業務を効率化していることや、職務内容に適した能力や経験を持つ人材を採用する『ジョブ型雇用』を取り入れていることも、その理由の1つになっているよう。

「ルーティンワークはマニュアル化してクラウドワーカーに依頼することで、従業員は自分の強みを発揮できる仕事に専念し、新しいクリエイティブな仕事にチャレンジできるようになり、価格や価値の高いプロダクトを生み出せます。弊社ではそういう連鎖が起こるような雇用制度と評価制度が整っているため、賃上げが可能になっています」

「ジョブ・ディスクリプション」を細かく設定し、従業員一人ひとりのスキルを可視化

ジョブ型雇用を円滑に運用するために福田さんが試行錯誤を繰り返したのは、「ジョブ・ディスクリプション（職務記述書）」の作成とそれに基づく評価制度の構築です。

「それぞれの職務ごとに、タスクの内容や進め方、達成すべき目標を明確に規定し、『ジョブ・ディスクリプション』として書面に可視化しています。例えば、売上やコストの管理、資料やレポートの作成、コミュニケーション力など細かく項目を設定し、それらの目標数値を示していますが、業務に必要なスキルを正しく把握し、それを細かく明文化することには苦労しました」

ジョブ型雇用で個人の業務を明確化したものの、福田さんを悩ませたのは「会社組織としての一体感をどう醸成するか」といった点。その解決策に講じたのが、独自の評価制度の構築だそう。

「弊社ではジョブ・ディスクリプションと連動させた評価制度として、『スキルレベル』と『ワークレベル（目標達成度）』に加え、組織貢献度や会社の方針への理解度といった『ミッションレベル』という3つの評価軸を組み合わせた独自の評価制度を構築。こうすることで、組織としてのチームワーク力を強固にしています」

月160時間の稼働の中で細かくタスクを定める『ジョブ・ディスクリプション』。個人のスキルに合わせた働き方を実現する一方で、それ以上の成長機会が希薄になりやすい。そのため、同社では従業員の成長を促すための工夫も取り入れています。

「ジョブ型雇用は定められた職務内容を遂行するには最良ですが、やはりそれだけではクリエイティブ、イノベーティブな仕事は生まれにくい。そこで、当社では、月160時間の稼働のうち、10時間分は“余白”を設け、新しいことにチャレンジできるようにしています。ジョブ型雇用制度にオリジナルの設計やアイデアを加え、会社と従業員双方の成長に繋げていきたい。それが、従業員の賃上げにも繋がってくると思っています」

スキルレベル：スキルチェックシート

- ・ビジネススキルを100点満点でチェックするシート。
- ・スキルチェックは自己・上長・評価委員会のマルチ評価で、半期ごとに査定を実施。

大項目	100	満点	小項目
売上管理やコスト管理	20	4	
		4	
		4	
		4	
		4	
資料作成、レポート作成 課題抽出、改善、解決方法の提案	20	4	
		4	
		4	
		4	
		4	
IF/CLとの良質なコミュニケーション (現場含む)	24	4	
		4	
		4	
		4	
		3	
スケジュール設定、進行管理 業務サポート	17	4	
		4	
		3	
		3	
		2	
業界リサーチ、競合リサーチ、 トレンドリサーチ、マーケティング、SNS戦略	14	2	
		2	
		2	
		2	
		1	
サービス・仕様の理解	5	1	
		1	
		1	
		1	
		1	
合計	100	0	

「売上管理やコスト管理」といった大項目のビジネススキルをさらに細分化して、それぞれの項目を評価している。

(参考) 同社のスキルチェックシート

ゲームのレベルアップのように、自分の成長を楽しむ。 ちゃんと稼げる仕組みを構築

3カ月毎に上長との面談を実施し、それを元に前期・後期で評価の場を設けている同社。ジョブ・ディスクリプションが人事評価の際の明確な基準となり、目標達成度は上長や役員との面談で開示されるため、従業員本人も納得感を得られやすい。目標を達成できたら上のスキルレベルの業務につくことができるので、従業員はゲームでレベルアップを目指すように、自身の成長を楽しんでいるそう。

「従業員は何を頑張ればいいのか、どんなスキルを伸ばせばいいのかがわかるので、自ずとスキルアップ・ステップアップを目指すようになります。こうして自身の評価を数字で見せることで従業員の向上心を引き出し、稼ぎたい人がちゃんと稼げる制度が必要です。そういう考えがあるため、私たちの人事評価制度は給与制度とも連動させ、『ジョブ・ディスクリプション』に定められた目標を達成すると給料アップに繋がるような仕組みを構築しています。だから、半年で賃上げを叶える従業員も少なくありません」

制度の運用面でも、プロダクトやサービスをリリースする同社ならではの工夫が。

「プロダクトやサービスを作る時は、実装とテストを繰り返します。従業員の評価制度も同じで、アジャイルしていくことが必要だと思います。『ジョブ・ディスクリプション』を細かく設定し、何度も見直す。そして適切に評価して賃金にも反映させていく。移り変わりが早い今の時代、スピード感のある経営体制が必要と考えています」

給与テーブル目安表

ジョブ契約				2023/10-												
想定役職	スキルレベル			ワークレベル												
	レベル	初級	中級	上級	W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	W8	W9	W10	W11	W12
役員執行役員	S13			81-100												
上席執行役員	S12			71-80												
執行役員	S11			56-70												
GM	S10			41-55												
PM	S9			81-100												
Senior Manager	S8			71-80												
Manager	S7			56-70												
Leader	S6			41-55												
Leader	S5	81-100		~40												
Chief	S4	66-80														
メンバー (シニアアソシエイト)	S3	51-65														
メンバー (アソシエイト)	S2	31-50														
研修生	S1	~30														

「スキルレベル」(13段階)に応じて自身の想定役職が決まり、「ワークレベル」(12段階)の目標達成度に応じて賃金が決定。さらに「ミッションレベル」も評価対象となる。

(参考) 同社の給与テーブル目安表

「ジョブ・ディスクリプション」をシステム化し、さらにオープンでフェアな制度に

創業から10年あまり。生産性の向上や、従業員の専門性を活かす雇用制度・評価制度の運用に注力してきましたが、まだまだ改善の余地があると福田さん。

「ジョブ型雇用を効果的に運用していくためには、『ジョブ・ディスクリプション』の適切な設定が肝になります。しかし、全ての上長が均一のレベルで部下のスキルを正しく評価するのは難しいでしょう。それを改善するために今私が考えているのは、『ジョブ・ディスクリプション』のシステム化。過去の蓄積データを基に、生成AIで『ジョブ・ディスクリプション』を作成することで、これまで以上にオープンでフェアな制度を作っていきたいと思っています」

専門家による
ポイント解説

会社と従業員双方の成長を模索した制度

ジョブ型雇用は、職務に対して必要なスキルを持った人材を割り当てる制度であり、企業としては、優秀な人材の確保がしやすくなる等のメリットがあります。

また、従業員についても、職務能力に見合った賃金を得られることで納得性が高まるとともに、ジョブ・ディスクリプションにより昇格、昇進、昇給の基準が明確であるため、スキルアップへのモチベーションが向上し、リスクリング等を通じて、結果的に賃上げへとつながります。

一方、定められた職務以外の仕事をやらなくなるというデメリットも指摘されていますが、同社のように従業員が新たなチャレンジができるよう、制度設計を工夫することで、会社と従業員双方が成長できる制度になるのではないのでしょうか。