

2025年最新版

福岡県中小企業向け

人 事 と
採 用 と
評 価 の
戦 略 白 書
2 0 2 4

福岡で採用・定着に悩む
中小企業のための実践レポート



GSS
Human
Solutions

第1章 この白書の目的と背景

— なぜ今、“人事戦略”が中小企業に必要なのか？

1.1 「採れない・辞める」が当たり前になった時代に

福岡県の中小企業は、近年ますます深刻化する人材確保の課題に直面しています。少子高齢化による労働人口の減少に加え、都市部や他県の企業との人材獲得競争が激化しており、優秀な人材を確保・定着させることが難しくなっています。また、Z世代と呼ばれる若手人材の入社が増える中で、「やりがい」や「成長実感」といった価値観の変化にも対応が求められています。

とくに、従業員数が5～100名の中小企業では、大企業のようなブランド力や待遇がないぶん、限られたリソースでいかに自社の魅力を伝え、人材を育て、定着させるかがカギとなります。採用や人事評価を経営者や総務担当者が兼任しているケースも多く、専門的なノウハウが不足しているのが実情です。

こうした状況を踏まえ、本白書では「実行可能かつ経営に資する人事戦略」をキーワードに、給与・評価・採用・定着の各テーマについて、データに基づく分析と成功事例をもとに解決策を提示します。福岡県内の中小企業が今後も持続的に成長していくための指針として活用いただくことを目的としています。

1.2 地域と業種のリアルをふまえた調査とは

本白書の分析は、福岡県内の幅広い地域と多様な業種を対象に行われています。具体的には、福岡市、北九州市、久留米市、筑後地区など県内の主要都市や地域に拠点を持つ中小企業を対象とし、実情に即した分析を可能としています。

また、業種についても製造業、サービス業、建設業、医療・福祉、IT、小売・卸売、運輸など、地域経済を支える主要分野を広くカバーしています。

分析に使用したデータは、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」や総務省「労働力調査」などの公的統計を中心に、dodaやマイナビなどの求人媒体からのデータ、さらには福岡県内企業へのヒアリング（事例含む）も加味することで、定量的かつ実践的な視点での考察を行っています。

こうした複数の情報源を活用することで、福岡の中小企業全体にとって汎用性の高い、現場に即した提案を行うことが可能になっています。

第2章 給与・賞与・昇給の「今」を知る

一 報酬は、採用と定着の“入り口”です

この章では、福岡県の中小企業が直面する「人材確保」と「人材定着」に直結する重要な要素である給与、賞与、昇給に関する最新の傾向を、具体的なデータを交えて紹介します。

給与水準は、求人への応募率や入社後の定着率に大きく影響を与えるため、自社が市場においてどの位置にあるのかを客観的に把握することが欠かせません。本章では、業種別・地域別の年収データに加え、福岡県内企業と全国平均との比較、さらに賞与や昇給の推移を時系列で示すことで、戦略的な報酬設計のヒントを提供します。

この情報は、給与テーブル見直しや予算配分、求人広告の訴求ポイント設計など、実務に直結する意思決定に活用できます。

2.1 福岡の中小企業で年収が高い業種は？

福岡県内で主要な10業種について、平均年収を全国平均と比較しながら示します。これにより、企業は自社が市場と比べてどの位置にあるのかを客観的に把握し、競争力のある給与水準を設定するための参考にできます。

たとえば、「電気・ガス・熱供給・水道業」や「教育・学習支援業」は高水準の年収が設定されている一方で、「サービス業」や「運輸業」などは相対的に低水準となっており、各業種によって給与の期待値や求職者の目線が異なることがわかります。

この情報は、求人募集時の訴求ポイントの調整や、今後の給与テーブルの改定にも活用できます。

業種	平均年収（万円）	全国平均比
電気・ガス・熱供給・水道業	662	+15.3%
教育・学習支援業	570	+8.2%
金融・保険業	559	+4.5%
建設業	543	-2.1%
製造業	510	-5.3%
情報通信業	500	-8.1%
不動産業・物品賃貸業	480	-10.2%
卸売業・小売業	470	-12.0%
運輸業・郵便業	460	-14.5%

業種	平均年収（万円）	全国平均比
サービス業（他に分類されないもの）	450	-16.8%

2.2 地域によってこんなに違う？エリア別の給与差

福岡県内においても、地域ごとに給与水準には明確な差があります。特に、福岡市や北九州市などの都市部と、その他の地域では平均年収に最大60万円の差が見られることもあります。

本節では、県内主要地域の平均年収を全国平均と比較しながら提示します。これにより、自社が採用活動を行う地域において、どの程度の給与水準が求められるかを理解し、報酬設計に地域性を反映させるための指針とすることができます。

また、採用市場における人材の流動性や県外への流出も踏まえ、福岡市内での競争力を確保する必要がある企業と、地元密着で採用を行う企業とでは、戦略の立て方が異なることにも注意が必要です。

地域	平均年収（万円）	全国平均比
福岡市	500	+9.2%
北九州市	480	+4.4%
久留米市	460	0%

地域	平均年収（万円）	全国平均比
その他地域	440	-4.4%

2.3 昇給・賞与はどんなってる？5年分の推移から見えること

福岡県の中小企業における賞与支給月数および昇給率の過去5年間の推移を、全国平均と比較して紹介します。

このデータを活用することで、自社が報酬の継続性・成長性の面でどのような立ち位置にあるかを把握することが可能です。特に、単年の給与額だけでなく「将来の見通し」や「安心感」は、求職者や既存社員の定着に大きく影響を与える要素です。

継続的な人材確保・育成の観点からは、単なる初任給の引き上げだけでなく、賞与や昇給といった長期的報酬設計も戦略的に捉える必要があります。

年度	福岡県 賞与（ヶ月）	全国平均 賞与（ヶ月）	差異	福岡県 昇給率（%）	全国平均 昇給率（%）	差異
2019	2.0	2.3	-0.3	1.5	1.8	-0.3
2020	1.8	2.1	-0.3	1.2	1.5	-0.3
2021	2.1	2.4	-0.3	1.7	2.0	-0.3

年度	福岡県賞与(ヶ月)	全国平均賞与(ヶ月)	差異	福岡県昇給率(%)	全国平均昇給率(%)	差異
2022	2.3	2.5	-0.2	1.9	2.2	-0.3
2023	2.5	2.7	-0.2	2.0	2.3	-0.3

第3章 採用と定着、なぜうまくいかないのか？

一 数字が語る“課題の正体”

この章では、福岡県内の中小企業が直面している採用と定着に関する具体的な課題を、客観的なデータに基づいて深掘りします。人材獲得競争が激化する中で、どのような指標がリスクを示しているかを可視化することは、効果的な人事・採用戦略を立案する上で不可欠です。

3.1 データが教える福岡の人材リスクとは

福岡県の中小企業における人材関連指標を全国平均と比較することで、地域特有の課題が浮き彫りになります。たとえば、転職率の高さは人材の流動性が高いことを示しており、企業にとっては定着率改善が急務であることを意味します。

さらに、新卒者の県外流出率や給与を理由とする転職の割合が全国平均を上回っている点も、県内企業が報酬面やキャリア設計で劣後している可能性を示唆しています。また、スキ

ルのミスマッチや早期離職の高さは、採用後の育成体制や配属の見直しが必要であることを物語っています。

指標	福岡県	全国平均	差異
転職率（前年比）	+6.8%	+5.2%	+1.6%
新卒の県外流出率	35%	28%	+7%
給与が理由で転職した割合	47%	42%	+5%
新卒の3年以内離職率	32%	30%	+2%
企業が求めるスキルと新卒のスキルミスマッチ率	40%	35%	+5%

3.2 評価制度があるだけで、こんなに満足度が違う

評価制度があるかどうかは、従業員の満足度やモチベーションに大きな影響を与えます。下表が示す通り、明確な評価制度を導入している企業では、従業員満足度が平均78点と高い水準にあります。一方で、制度が存在しない企業では満足度が52点にとどまり、大きな差が見られます。

この結果から、評価制度の「有無」自体が社員の信頼感や納得感を左右する重要な要素であることがわかります。ただし、制度があるだけでは不十分であり、運用が形骸化していたり、不公平感を生む内容であったりすると、逆に不満を助長するケースもあります。

そのため、経営者や人事担当者は、制度を整備するだけでなく、「納得感」「透明性」「フィードバックの質」といった運用面の改善にも注力する必要があります。

評価制度の有無	従業員満足度（100点満点）
あり	78
なし	52

3.3 SNS採用、できてますか？デジタル活用の遅れ

福岡県内の中小企業では、依然として従来型の採用手法に依存しているケースが多く、SNS採用やダイレクトリクルーティングといったデジタルチャネルの活用が十分に進んでいない現状があります。下表に示す通り、**全国平均と比べても、福岡県のデジタル採用手法の活用率は軒並み低い水準にとどまっています。**

下表に示す通り、SNS採用の活用率は32%、オンライン求人ですら50%に満たない水準です。これは、採用マーケティングにおける情報発信力や求職者との接点が限定的であることを意味します。

デジタルチャネルを活用すれば、より多様な人材層へのリーチが可能となり、採用活動の効率化や精度向上が期待できます。特に若年層や都市部の求職者にアプローチするには、スマートフォンとSNSを前提とした情報発信が不可欠です。

今後の採用競争力を高めるためには、ITリテラシーの高くない担当者でも扱えるツールの導入と教育、または専門家との連携を視野に入れる必要があります。

採用手法	福岡県内のデジタル化率	全国平均のデジタル化率
SNS採用	32%	45%
オンライン求人	48%	62%
ダイレクトリクルーティング	21%	38%

第4章 現場で使える“人材戦略”を考える

一 明日から実行できる、給与・評価・採用の改善策

この章では、前章で明らかになった福岡県内の中小企業が抱える人材に関する課題に対して、具体的で実行可能な解決策を提示します。理論的な方針だけでなく、実際に成果が出ている中小企業の導入事例を交えて、経営者や人事担当者がすぐに取り組める施策をわかりやすく紹介します。

各サブセッションでは、給与、評価制度、採用手法、企業文化といった多面的なアプローチを取り上げ、採用力・定着力を高めるための実務的なヒントと共に、自社に最適な戦略を立案するための材料を提供します。

4.1 給与テーブル、見直すなら“今”がチャンス

このセッションでは、給与に関する課題を抱える中小企業に向けて、現実的かつ戦略的な改善方法を提示します。福岡県内では給与水準が全国平均を下回る傾向があるため、優秀な人

材を確保し定着させるためには、単に給与を上げるのではなく、柔軟な制度設計と福利厚生
の充実が重要です。

具体的には、地域・職種ごとの相場に基づいた給与テーブルの見直し、個人のスキルや成果
に応じて報酬を変動させる仕組み（スキルベース給与・成果報酬型制度）を導入すること
で、社員の納得感と働くモチベーションを高めることができます。

さらに、給与以外の魅力——たとえば住宅手当、資格取得支援、柔軟な勤務制度（フレック
スタイム、リモートワーク）など——を整備することによって、限られた予算の中でも訴求
力を強化することが可能です。

- 市場ベンチマークを活用し、給与テーブルを見直す（例：地域別・職種別の平均値
と自社のギャップを視覚化）
- 成果報酬型・スキルベース型給与制度の導入により、優秀人材の報酬設計を柔軟に
- 福利厚生（住宅補助、資格手当、柔軟な勤務制度）で給与以外の魅力を高める

【事例】

企業	導入施策	効果
A社（IT・福岡市）	スキルベース給与制度	離職率 30% → 20%
B社（製造・北九州）	成果報酬制度導入	営業成果 +20%

4.2 評価制度が“納得感”に変わる瞬間

このセクションでは、社員の納得感とモチベーションを高め、組織の成果につなげるための評価制度の見直し方を解説します。評価制度は制度設計だけでなく、その運用の仕方によって、従業員満足度や定着率に大きな影響を与えます。

特に中小企業では、評価が曖昧になりがちで、社員の不満や離職の原因になっているケースも少なくありません。目標管理（MBO）を活用して期待値を明確化し、360度評価で多面的なフィードバックを行うことで、納得性と透明性を両立させる制度が構築可能です。

さらに、スキルマップの導入により、キャリアパスを可視化し、育成計画と評価を連動させることで、成長実感とエンゲージメントの向上につながります。

- MBO（目標管理制度）+360度評価で多角的に評価
- スキルマップでキャリア形成を明確化し、育成と連動
- 評価基準の明文化と定期的なフィードバック面談

【事例】

企業	導入施策	効果
D社（製造・北九州）	MBO制度導入	業績向上 +20%
E社（サービス・福岡市）	360度評価制度導入	従業員満足度 +15%

4.3 SNS×AIで変わる採用活動の未来

このセクションでは、現代の求職者に響く情報発信力を高め、採用活動の効率と質を向上させるためのデジタル戦略について解説します。特に福岡県内では、SNSやAIマッチングなど

新しい採用手法の導入が遅れているため、先進的な手法の活用は他社との差別化に直結しません。

具体的には、InstagramやTikTokを活用して企業文化や働く人の魅力を伝える「採用ブランディング」、社員紹介制度（リファラル採用）の制度化と報奨制度の設置、さらにAIを活用した自動スカウトやマッチングツールによる効率化などが挙げられます。

これらのツールは初期費用が比較的抑えられるものも多く、ITリテラシーの高くない企業でも実施しやすい手段です。

- SNS（Instagram, TikTok）で企業文化を発信し、母集団形成を強化
- リファラル採用の制度化とインセンティブ付与
- AIマッチングツールや自動スカウトシステムの導入で効率化

【事例】

企業	導入施策	効果
G社（小売・福岡市）	SNS採用強化	新卒応募数 +35%
H社（建設・北九州）	AIマッチング導入	採用決定率 +25%

4.4 「この会社で働きたい」と思ってもらおう仕組み

このセクションでは、人材の定着とエンゲージメント向上のために欠かせない「企業文化の醸成」について取り上げます。給与や待遇だけでなく、「この会社で働きたい」と感じる心理的な要素が、現代の人材定着には大きく影響します。

具体的には、企業理念やビジョンの明確化とそれを社員と共有する取り組み、入社初期のフォロー体制としてのメンター制度、将来を見据えたキャリアパスの整備が効果的です。また、週休3日制やリモートワークの導入など、柔軟な働き方への対応も、Z世代以降の社員には大きな魅力になります。

定着率の改善には、「働きがい」や「安心感」を提供する職場環境の整備が重要です。

- 企業理念の再定義と共有イベントの実施
- メンター制度やキャリア面談制度の設置
- ワークライフバランスを支える制度（時短、週休3日、リモートワーク）

【事例】

企業	導入施策	効果
J社（サービス・久留米）	メンター制度導入	定着率 85% → 92%
L社（食品加工・八女）	週休3日制導入	社員満足度 +20%

第5章 実行を後押しするツールとヒント

ー はじめの一步を迷わないために

この章では、本白書で提案された戦略を実際に企業が導入するための具体的な支援策と、次のステップについて説明します。情報提供だけでなく、実際の行動に繋がるような具体的なアプローチを提示します。

5.1 無料で試せる！診断ツール3選（給与・採用・評価）

「うちの会社、ちゃんとできてる？」

そんな不安を**10秒でスッキリ解消できる**、かんたんな診断ツールをご用意しました。

- 「給与は他社と比べてどう？」
- 「今の求人媒体って本当に意味あるの？」
- 「うちの評価制度って、社員から見てフェアかな？」

など、**気になるポイントをサクッとチェック**できます。

どれも無料で、すぐに結果がわかるツールばかり。

自社の強みや改善ポイントを知ることで、「何から始めたらいいか」が見えてきます。

さらに、これらのツールは、**弊社所属の人事・組織開発の専門家が開発に参加しており、現場の課題をふまえて設計**されています。

だからこそ、「使いやすいのに本質が見える」とご好評いただいています。

✔ 給与水準簡易診断ツール

10秒でわかる！あなたの会社、給与高い？低い？

福岡県の平均と自社の給与水準を一発チェック！

👉 <https://gss-biz.net/check-salary/>

✔ 採用チャネル評価チェック

その求人媒体、本当に効果出てる？

10問のチェックで、ムダな広告費が丸わかり。

👉 <https://gss-biz.net/check-channel/>

✔ 「人的資本・組織健全度」診断ツール（福岡県中小企業向け）

採用・定着がうまくいかない原因、見逃していませんか？

****公平性・透明性を10項目で見える化。 **組織の“つまずきポイント”を発見**できます。

👉 <https://gss-biz.net/check-org/>

5.2 成功事例に学ぶ“うまくいった会社の共通点”

福岡県内の中小企業における人事・採用・評価戦略の成功事例を詳細に紹介します。これらの事例を通じて、他社の成功体験から学び、自社への応用可能性を検討することを促します。具体的な施策内容、その効果、そして導入までのプロセスを学ぶことで、実践的なヒントを得ることができます。

成功事例：福岡市のIT企業A社

－ 企業プロフィール

- 所在地：福岡市中央区
- 従業員数：40名
- 業種：システム開発・Webアプリ制作

－ 導入前の課題

A社では以前、社員の給与や昇進の決め方がはっきりしておらず、「どれだけ頑張れば評価されるのか分からない」という声が社内で上がっていました。特にエンジニア職では、仕事ができる中堅社員の離職が続き、後輩の育成にも影響が出ていたのが実情です。

実施した取り組み：スキルに応じた評価制度の導入

ステップ1：スキルを見える化

- 職種ごとに必要なスキルを整理し、5段階の「スキルレベル」を設定
- たとえば「レベル1＝基本操作ができる」「レベル5＝チームを指導できる」など明確にしました

ステップ2：スキルレベルに応じた給与設定

- スキルのレベルに応じて、基本給や昇給の基準を決定
- 評価面談では「次にどう成長すれば昇給できるか」が分かる仕組みにしました

ステップ3：上司との面談を定期的実施

- 月1回、上司と1on1ミーティングを行い、仕事の振り返りと成長の方向性を確認
- 半年に一度は「スキル評価表」で自己評価と上司の評価を比較する機会を設けました

得られた成果

- 離職率が1年間で25% → **17%に改善（約30%の減少）**
- 「評価の仕組みが分かりやすくなった」と答えた社員が全体の82%
- 社員のやる気が向上し、社内でリーダー人材を育てられるようになりました

経営者のコメント

これまでは“頑張っても評価されない”と辞めていく社員が多く、もったいなかったです。スキル基準を明確にしたことで、社員も“あと何を身につければ昇給できるか”が分かるようになり、育成がしやすくなりました。

また、評価が見える化されたことで、上司も『何をどう評価すればいいか』が分かるようになり、フィードバックが前向きになったと思います。以前は感覚で昇給判断をしていたところもありましたが、今では納得感のある制度として社員からも評価されています。

中堅の社員が辞めずに残ってくれるようになったことで、リーダーのポジションが社内で育ち、若手の育成も自然に回り始めたのが何よりの成果です。

成功事例：北九州市の製造業B社

－ 企業プロフィール

- 所在地：北九州市八幡西区
- 従業員数：80名
- 業種：機械部品製造・加工

－ 導入前の課題

B社では、ベテラン社員と若手社員の間で評価に対する不満が多く聞かれていました。特に「成果を出しても、上司の主観で判断されているように感じる」「頑張っても報われない」といった声が離職につながる原因になっていました。評価制度は存在していましたが、実際には運用されておらず、給与や昇給が上司の印象や年功序列で決まっているケースもありました。

実施した取り組み：成果評価制度と1on1面談の導入

ステップ1：成果と行動の評価軸を分ける

- 目標設定に基づく「成果評価（数字）＋行動評価（姿勢や取り組み）」の2軸で評価
- 毎月の業務報告シートに目標進捗と工夫点を記入

ステップ2：1on1ミーティングを制度化

- 月1回、直属の上司と個別面談を実施し、業務の悩みや改善点を共有
- 面談内容はフォーマット化し、評価にも一部反映される仕組みに

ステップ3：昇給・賞与との連動を明確化

- 評価点数と昇給幅を連動させ、昇給の根拠を説明できるようにした
- 一部業績連動の賞与を導入し、短期的なモチベーション向上にも配慮

得られた成果

- 年間の離職者数が10名 → 5名に半減（特に若手の定着が改善）
- 「評価が公平になった」との社員アンケート結果が全体の76%
- 面談文化の定着により、上司と部下の信頼関係が深まった

経営者のコメント

“あの人は部長に気に入られてるから昇給した”みたいな不満がよく出ていました。評価制度は作ってあっても、形だけで機能していなかったんです。

今回、明確な目標と成果をベースにした評価制度に変えたことで、“どう頑張れば評価されるか”が分かりやすくなりましたし、上司も毎月の面談でしっかり社員と向き合うようになりました。

若手社員からも『ちゃんと見てもらえている』と感じるようになったという声があり、離職も減ってきました。今では、職場の空気が前よりもずっと明るくなったと感じています。

成功事例：久留米市のサービス業C社

－ 企業プロフィール

- 所在地：久留米市
- 従業員数：30名
- 業種：訪問介護・生活支援サービス

－ 導入前の課題

C社では、新卒・若手社員の定着に課題を抱えていました。求人を出しても応募数が少なく、採用できたとしても入社後1年以内に辞めてしまうケースが多く、人手不足が慢性化し

ていました。また、求人票や会社の魅力を伝える手段が少なく、地域の求職者からの認知度も低かったのが悩みでした。

実施した取り組み：採用ブランディングと定着支援施策の導入

ステップ1：求人票とSNS発信の見直し

- 求人票に「仕事のやりがい」「スタッフの声」「1日の流れ」など具体的な情報を追加
- Instagramでスタッフ紹介や現場の様子、研修風景を定期的に発信

ステップ2：入社後のフォロー体制を整備

- 新入社員に先輩社員がつく「メンター制度」を導入
- 入社3ヶ月・6ヶ月時点でフォロー面談を実施

ステップ3：柔軟な働き方を導入

- シフト制を見直し、「週4勤務」や「午前のみ」など希望に応じた勤務形態を導入
- 子育て中や副業希望者にも働きやすい職場を整備

得られた成果

- 新卒・若手の**1年以内離職率が45% → 20%に改善**
- SNS経由での応募者数が前年の1.5倍に増加
- メンター制度により「安心して働ける」という声が増加

経営者のコメント

“せっかく採用しても辞めてしまう”ことが多くて、なかなか人が育たないという悩みがありました。

今回、求人の出し方を変えて、“うちで働く魅力”を具体的に伝えるようにしたら、応募者の質が明らかに良くなったと感じています。また、入社後もメンターを付けてしっかりフォローできる体制ができたことで、職場に馴染めずに辞めるという人が激減しました。

SNSで会社の雰囲気を見てから応募してくれる人も増えて、『この会社なら安心して働けそう』と言ってもらえるようになりました。やってみて本当によかったと思います。

6. 付録・参考資料

一 実務で役立つ資料まとめ

この章では、本白書の内容を補完し、より詳細な分析や実践に役立つ情報を提供します。

6.1 福岡県の主要業種別の給与早見表（抜粋）

福岡県内における代表的な職種の平均年収をまとめた一覧表です。自社の給与水準を地域相場と比較することで、採用力や定着力の観点から見た競争力を客観的に把握できます。特に採用ターゲットとなる職種の水準を把握することで、求人票の内容改善や給与テーブルの見直しに活用できます。

なお、地域や職種によって給与水準には大きな差があります。ここに示すのはあくまで目安であり、求人の内容や企業規模によって変動する点にもご留意ください。

職種	平均年収（万円）	主な業種	備考
機械オペレーター	420	製造業	未経験者含む
営業職（法人）	460	製造業・卸売業	成果連動型報酬が多い

職種	平均年収（万円）	主な業種	備考
事務職（一般）	370	全業種共通	女性比率が高い
プログラマー	480	情報通信業	福岡市中心に高め
看護師	510	医療・福祉	地域間格差が大きい
建設現場作業員	430	建設業	資格保有者は年収上昇傾向
ドライバー（中型）	410	運輸業	残業・手当で年収差あり
調理スタッフ	350	サービス業	飲食・観光業など
保育士	360	教育・福祉	公的支援の影響あり
不動産営業	470	不動産業	インセンティブ制度の影響大

6.2 採用活動KPIの管理テンプレート

採用活動や定着施策の成果を「なんとなくの感覚」ではなく、数値で明確に把握するために役立つのがKPI（重要業績評価指標）の設定です。このテンプレートは、採用活動の各ステップ（応募、書類選考、面接、内定、入社）や入社後の定着状況を、目標と実績で比較できるように構成されています。

たとえば、「応募数は足りているが、面接設定率が低い」「書類通過率は良いが、定着率が低い」といったボトルネックを特定することで、どこに改善すべきポイントがあるのかが一目でわかります。これにより、PDCAサイクルを効率的に回しながら、継続的な改善を図ることができます。

特に、採用担当者が専任ではない中小企業においては、シンプルなKPI管理表を活用することで、戦略的かつ継続的な人材確保が可能になります。

指標	目標値	現状	備考
月間応募数	30件	18件	採用媒体別に記録
書類通過率	40%	28%	職種別に管理
面接設定率	70%	55%	応募者対応品質を可視化
採用決定率	20%	12%	成果指標として記録
入社3ヶ月定着率	90%	75%	定着支援施策と連動

6.3 人事に効く、無料ツールとサービス

人事・採用活動を効率化し、効果を高めるために推奨される無料または安価なデジタルツールやサービスを紹介します。Googleフォームやスプレッドシート、Canva、Zoom/Google Meetといった、中小企業でも導入しやすいツールに焦点を当て、その活用方法について簡単に説明します。

- **Googleフォーム**：社内アンケートやエンゲージメント調査に活用。質問形式は選択式・記述式・段階評価など柔軟に設定でき、結果は自動集計されるため集計・分析が簡単です。
- **Googleスプレッドシート**：応募数・通過率・定着率などのKPIを一覧管理でき、複数人でリアルタイムに編集可能。条件付き書式やグラフ機能を使えば、可視化も可能です。

- **Canva**：SNS用の画像や求人説明資料、会社案内などを、デザインスキルがなくてもテンプレートで簡単に作成可能。スマホでも編集できるため、現場担当者でも対応できます。
- **Zoom／Google Meet**：オンライン面接・面談に最適。URL共有のみで簡単に接続でき、スケジュール共有と連携も可能。無料プランでも十分に活用可能。（社内アンケート・エンゲージメント調査）

6.4 参考文献とデータの出典一覧

- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
 - 総務省統計局「労働力調査」
 - doda「平均年収ランキング」
 - マイナビ転職・リクナビNEXT 求人データ
 - 福岡県企業ヒアリング調査（2024年春実施・事例含む）
-

初版発行：2025年7月29日

バージョン：ver.1.0

発行元：株式会社GSSヒューマンソリューションズ

所在地：〒810-0801 福岡市博多区中洲5丁目1-22 松月堂ビル2階

ウェブサイト：<https://gss-biz.net>

お問い合わせ：info@gss-biz.net

著作権・利用条件

本資料は株式会社GSSヒューマンソリューションズにより作成され、著作権法によって保護されています。

無断での転載・複製・再配布・改変等を固く禁じます。社内での共有は許可されますが、営利目的での利用はご遠慮ください。

免責事項

本資料は一般的な情報提供を目的としたものであり、特定の環境・状況における完全性や有効性を保証するものではありません。

記載された内容に基づいて行われた判断・行動の結果について、発行元は一切の責任を負いかねますのでご了承ください。

お問い合わせ・個別支援のご案内

本白書で取り上げた施策やデータを、
御社の実情に合わせて具体的に実行したいとお考えの方へ。

当社では、福岡県内中小企業を対象に「初回無料相談」「採用・人事制度の個別レポート作成」「助成金活用支援」など、実務に役立つコンサルティングサービスを提供しています。



無料経営相談（60分）

採用や定着に関する「今まさに困っていること」をお聞かせください。専門コンサルタントがその場で具体的な方向性をごアドバイス



カスタマイズレポート

求人票や評価制度、給与テーブルなど実際の書類を拝見し、プロの視点で改善アドバイス。御社専用のフィードバック資料を作成



助成金・補助金の活用提案

制度の見直しや導入には費用も不安…そんな企業のために、使える支援制度も一緒にご案内

[プロに無料相談してみる](#)



株式会社GSSヒューマンソリューションズ

〒810-0801 福岡市博多区中洲5丁目1-22 松月堂ビル2階
TEL:092-281-1117 / FAX:092-281-1168