

福岡県の中小企業向け

誰も教えてくれない

給与戦略の

教科書

「給与を上げれば、採用もうまくいく」
そんな時代ではなくなりました。

「給与」を“経営の武器”に変える

✓ 給与水準を把握する！

✓ 期待値との差を埋める！

✓ 納得感ある制度！

今すぐ

できる
実践法

はじめに

「給与を上げれば、採用もうまくいく」——そんな時代ではなくなりました。

福岡県内の中小企業では、

- 人材の採用がうまくいかない
- 若手がすぐに辞めてしまう
- 給与や待遇について不満の声がある

といった“人”に関する悩みを多く聞くようになっていきます。

では、その原因は「お金が足りないから」だけでしょうか？

実は、

- 他社との水準差を把握していない
- 評価や昇給ルールが曖昧
- 求職者にうまく伝わっていない

といった“設計”や“伝え方”の問題も多く見られます。

この本書では、福岡県内の給与水準データや成功事例をもとに、

中小企業でもすぐに実践できる「給与の見直し方・活かし方」をまとめました。

「採用・定着に効く給与戦略」を立てる第一歩として、ぜひお役立てください。

福岡県の採用・給与環境の特徴と課題

福岡県は、全国と比較しても中小企業比率が高く、地域によって人材確保の難易度や給与水準にもバラつきがあります。

- 中小企業数：福岡県の全企業のうち約99%が中小企業（出典：中小企業庁）
- 有効求人倍率：2024年平均で約1.47と全国平均よりやや高く、人手不足感が強い（出典：厚労省）

- 離職率： サービス・介護・小売など一部業種で全国平均を上回る傾向
 - 初任給水準： 福岡県は全国平均より2～5万円程度低い業種もあり、都市部との賃金格差が存在
 - 物価水準： 全国平均とほぼ同等か微増傾向にあり、賃金との乖離を感じやすい構造
- さらに、
- 求職者の価値観が「給与額」だけでなく「働く環境」「評価の透明性」などにもシフト
 - SNSや口コミでの評判が応募に影響を与える

といった“新しい就職行動”が広がりつつあります。

☞ このような環境下では、「地域水準に合わせる」だけでは不十分であり、自社に合った戦略的な設計と見せ方が求められます。

なぜ“福岡の給与戦略”が本質的に重要なのか？

福岡県は、中小企業の数・産業構造・人材流入の傾向など、全国平均とは異なる特性を持っています。

- 有効求人倍率は高水準を維持しながらも、求職者は「給与」「働き方の納得感」で職場を選ぶ傾向が強まっている
- 若手人材の都市圏（福岡市）集中と、郊外・地方からの流出が採用に影響
- 同業他社の給与水準の情報が見えにくく、何を基準に決めるべきか迷いやすい

こうした福岡の“構造的な難しさ”を踏まえると、単に「給与を上げればよい」という話では済みません。

大切なのは、

- 納得感のある給与の伝え方
- 中小企業でも無理なく運用できる制度設計

- 評価・昇給といった“見えにくい部分”の透明化

この資料では、福岡県内の企業支援を通じて得た知見と事例をもとに、

「給与」を“経営の武器”に変える視点と実践法をまとめました。

中小企業だからこそできる、身の丈に合った戦略的な給与設計とは何か。

その“本質”に一步踏み込んでご紹介していきます。

第1章：なぜ、給与戦略の見直しが急務なのか？

「求人を出しても応募が来ない」——それは今や、どの業種・規模の企業でも起きている共通の現象です。

特に福岡県内では、

- 若手人材の流出（都市圏・県外への移動）
- 有効求人倍率の高止まり
- 求職者側の“情報リテラシー”向上

といった要因が重なり、中小企業にとって「人を採る」「人が育つ」「人が残る」ための戦略が大きく問われる時代に突入しています。

そんななかで、企業に突きつけられるのが“給与の設計と伝え方”です。

給与は「出す金額」そのものよりも、

- どんな根拠でその金額なのか
- どうすれば上がるのか
- なぜ他社よりも魅力的と言えるのか

を“見える化”し、納得感を持たせることがより重要になっています。

ところが、多くの中小企業ではこうした課題に直面しています：

- 「他社と比べて、うちは高いのか安いのがわからない」
- 「頑張った人を評価したいが、制度設計が難しそうで踏み出せない」
- 「給与を上げたい気持ちはあるが、財務的に余裕がない」

つまり今必要なのは、

- 市場水準と自社の給与ギャップを“把握”し
- 今の体制でもできる“納得設計”を取り入れ
- 社内外に“伝える工夫”を加えること
です。

このホワイトペーパーでは、福岡県の実情に即した実データ・企業事例をもとに、“経営に効く給与戦略”の本質と、その具体的な実践方法を紹介します。

第2章：福岡県内の給与水準と全国水準のギャップ

給与戦略の設計において、まず押さえるべきは「自社の給与が市場と比べてどうなのか」という現状の把握です。

特に福岡県は、同業種・同職種でも都市部と郊外で年収差が生じやすく、さらに全国平均と比べても水準の差が出やすい地域です。

以下のような比較データをご覧ください：

業種	福岡県 平均年収	全国 平均年収	差額	備考
建設業	約432万円	約485万円	-53万円	地場建設会社の比率高め
IT業	約460万円	約520万円	-60万円	都市圏集中の業界構造
医療福祉	約380万円	約410万円	-30万円	非常勤比率の影響あり
小売業	約330万円	約370万円	-40万円	正社員とパート比率に差

※出典：GSS独自集計（2025年）

これらの差が「悪い」ということではありませんが、**求職者は“全国水準”や“ネットで見た相場”と比較して判断している**ことを意識する必要があります。

ギャップの背景にある3つの構造的な要因

① 地場企業の構造

福岡県は大手企業数が少なく、地域密着型の企業が多いため、給与が抑えられやすい傾向があります。

② 成果連動・評価連動の制度が未整備

全国大手は成果評価やスキルグレード制で昇給が自動化されている一方、福岡の中小企業は「社長の裁量」に依存していることが多く、昇給のチャンスや明確性に欠けやすいです。

③ 物価の上昇と給与反映のズレ

福岡県の生活コストは以前は全国平均より低かったものの、近年は都市部を中心に上昇傾向にあり、給与とのギャップを感じやすくなっています。

では、何をすべきか？

給与を全国水準に合わせる必要はありません。大切なのは、

- 現状を正しく把握すること（社内外比較）
- その水準に“納得できる理由”をつけること（評価・役割・手当）
- 社外にも分かる形で伝えること（求人票・採用面談）

☞ 「金額の差」を「納得の差」で乗り越える。これが福岡の中小企業が取べき“給与戦略の本質”です。

次章では、このギャップが実際に採用や定着にどう影響するかを具体的に見ていきます。

第3章：給与水準がもたらす「採用」と「定着」への影響

給与水準が市場とズレていると、「応募が来ない」「採用してもすぐ辞める」という事態に直結します。

しかし、金額だけの問題ではありません。以下のように、“伝え方”や“制度とのつながり”次第で、給与の効果は大きく変わります。

🎯 事例1：建設業（社員20名）

Before：

年収350万円で現場監督を募集していたが、応募が月に1件程度。面接で辞退されることが続いた。

After :

業界平均の380万円に引き上げ、求人原稿に明記。加えて、残業時間や評価制度を具体的に記載。

→ 応募数が3倍に増加、2か月で2名採用に成功。

補足： 昇給余地の説明や“現場のリアルな働き方”を求人票で具体化したことが、応募者の安心感につながった。

🎯 事例2：介護業（社員30名）**Before :**

入社後1年以内の離職率が40%。退職理由は「給与が安い」「頑張っても報われない」

After :

給与水準は据え置きだが、「役割等級制度」と「成果手当」を導入し、“頑張りが見える”制度に。

→ 離職率が20%に改善。管理職候補も定着するように。

補足： 定量的な評価シートを使って、「何を頑張れば評価されるのか」が明確になった。

🎯 事例3：物流業（社員15名）**Before :**

時給制のドライバー職で、「昇給のタイミングがわからない」「何を頑張れば上がるのか不明」という声が多く、定着率が低かった。

After :

業務スキルに応じた3段階の時給ランクを導入。新たに「月報告制度」を設けて上司との会

話機会を増やした。

→ 勤続1年以内の離職が半減。経験者の紹介応募も出てくるように。

補足：「1年後、どこまで成長できるか」が見えることで、短期離職の抑止につながった。

給与を見直すというと“金額を上げること”が注目されがちですが、実際には、

- 「給与の根拠」
- 「評価との連動」
- 「将来の展望」

を**社員や求職者にどう伝えるか**が、最も大きなカギとなります。

次章では、給与戦略をどのように立てていくべきか、その3ステップを紹介します。

第4章：適正な給与戦略を立てるための3ステップ

給与の金額をどうするかを考える前に、「どのようなプロセスで給与を決め、伝えるか」が極めて重要です。

ここでは、中小企業でも実行しやすい“3つの基本ステップ”をご紹介します。

STEP 1：自社の給与水準を正しく把握する

まずは、現時点の給与が“世の中の相場”と比べてどうなのかを確認するところから始めましょう。

- 同業他社と比べてどうか？（業界平均／福岡県平均／全国平均）
- 社内の役割ごとのバランスに偏りはないか？
- 若手～中堅～管理職で昇給ラインが整っているか？

☞ データがなければ、まずは社内の給与一覧をExcelでまとめるだけでも「見える化」の第一歩です。

STEP 2：給与の根拠を“納得できる形”にする

給与が“どのように決まっているか”を明示すると、社員の納得度は格段に上がります。

たとえば：

- 「経験年数3年・担当顧客5件以上 → 月給●万円」
- 「リーダー職に昇格 → 手当+●円」
- 「評価80点以上 → 翌年昇給対象」

☞ 明文化が難しい場合は、まず“ルールのメモ書き”から始め、1on1などで説明しながら精度を高めていく形でもOKです。

STEP 3：社内・社外に“伝える仕組み”をつくる

制度を作っても、伝わっていなければ意味がありません。

- 社内向け：評価タイミング・昇給基準をガイドライン化
- 求人票：給与水準の理由や昇給イメージを具体的に記載
- 面談時：入社後の成長ロードマップと給与の関係を説明

☞ 「給与が安くても納得できた」「将来の見通しが持てた」——この言葉がもらえれば、戦略として成功です。

次章では、こうした基本ステップをベースに、実際に福岡県内で成果を上げた“中小企業の改善策”をご紹介します。

第5章：福岡の中小企業ができる、5つの改善アプローチ

給与改善は「大企業だけができること」ではありません。

福岡県内の中小企業でも、無理なく・すぐに実行できる改善の工夫はたくさんあります。

ここでは、「まずはこれだけでもやってみる」という視点で、

ハードルの低い、かつ効果の出やすい5つの施策をご紹介します。

1. 手書きでもOK！「シンプル職能表」をつくってみる

社員に「頑張ったら何が評価されるのか」を見せるだけで、職場の雰囲気は変わります。

最低限、以下のような形でも十分です：

レベル	できること	目安給与
レベル1	指示があれば作業できる	月給20万円

レベル	できること	目安給与
レベル2	一人で段取りを組んで動ける	月給23万円
レベル3	後輩を指導できる・改善提案できる	月給26万円

☞ Excelや紙でも構いません。まずは「社内の目安」を見える化することが第一歩です。

2. 手当で“ちょっとした成果”を評価する

毎月の固定給を上げるのが難しい場合でも、1回1,000円～5,000円の「成果手当」を出すだけでモチベーションが変わります。

例：

- お客様アンケートで高評価だった → 1,000円
- 月間目標を達成した → 3,000円
- チームでトラブルを未然に防いだ → 2,000円

☞ 社長や上司の裁量で決められる“ちょっとしたご褒美”から始めてOKです。

3. 生活支援型の「かゆいところに手が届く」制度を用意する

給与アップが難しいときは、“生活の助けになる”支援で手取り感を増やしましょう。

すぐに始められる例：

- 昼食代の一部補助（1日300円まで）
- 通勤手当の実費支給＋上限の見直し
- 入社後半年で“家族手当”を支給（例：月3,000円）

☞ 月数千円のコストで、生活面の満足度が大きく上がります。

4. 昇給の「ルール化」を小さく始める

「うちは昇給制度がない」という声をよく聞きますが、実際は“決まっていなだけ”というケースが多いです。

たとえば：

- 勤続1年ごとに+1,000円の昇給
- 評価シートで「80点以上」で+2,000円

など、簡単な基準を作るだけでも「将来が見える職場」になります。

☞ 最初は“例外あり”でも構いません。徐々にルールを明確にしていきましょう。

5. 評価と給与の関係を「言葉」で説明してみる

制度が整っていないなくても、「なぜこの給与なのか」「どうすれば上がるのか」を伝えることはできます。

たとえば：

- 「売上目標を3か月継続して達成できたら、昇給の検討をします」

- 「リーダー業務ができるようになったら、役割手当を追加します」

☞ 言葉で伝えるだけでも、社員のモヤモヤはかなり減ります。

これらのアプローチは、どれも“明日からでも始められる”ことばかりです。

「制度がないからできない」ではなく、

「まずは小さく始めて、少しずつ制度にしていく」ことが大切です。

あわせて、「やったけどうまくいかなかった」失敗事例も共有しておきます。自社の取り組みを見直すヒントにしてください。

⚠️ ありがちな“失敗あるある”とその対策

✖️ 職能表を作ったけど、更新されず放置

実例： 製造業A社では、社長が1人で作成したExcelの職能表を社内共有したものの、実際の業務内容とズレが生じ、社員からの不満が噴出。「うちの仕事と合っていない」と言われ、半年で形骸化。

→ **対策：** 作成時点で現場社員の意見を取り入れ、半年～年1回の見直しを運用ルールにする。

✖️ 成果手当が“誰にいくら出るのか”が不透明

実例： 飲食業B社では「今月のがんばった賞」として数千円の手当を出していたが、選定理由が明かされず、選ばれなかった社員が「不公平だ」と退職のきっかけに。

→ **対策**：手当の評価ポイント（例：顧客アンケート・売上・行動）を明文化し、毎月の社内ミーティングで発表。

✕ 昇給のルールを決めたけど、“例外対応”ばかり

実例：小売業C社では「半年に1度、評価80点以上で+3,000円昇給」と定めたが、特定社員だけ上司判断で別対応をしたことで、「ルールが守られていない」と不満が広がり、制度自体が信用されなくなった。

→ **対策**：例外が必要な場合は、その理由を社員全体に説明し、透明性を保つ仕組みを設ける。

✕ 評価制度と給与の関係を説明しないまま運用

実例：サービス業D社では、評価シートで点数をつけていたが、「この点数でなぜ昇給がないのか」との質問に上司が答えられず、不信感が蓄積。若手社員の離職が続く事態に。

→ **対策**：評価→昇給・手当に至るプロセスを図解で説明し、面談時に説明資料を使って納得を得る工夫をする。

☞ **成功の裏には、必ず小さな見直しと改善があります。**

次章では、こうした取り組みで実際に成果を上げた福岡県の企業事例をご紹介します。

第6章：成功事例：給与を見直して採用と定着に成功した企業のストーリー

改善策を“やってみた”だけでは成果につながりません。重要なのは、「どのように実行し、現場に浸透させたか」です。

ここでは、福岡県の中小企業で実際に給与改善を行い、採用力・定着率の向上につなげた事例をご紹介します。

🎯 事例1：製造業（従業員40名）

課題： 求人募集を出しても応募がほとんど来ず、採用が年に1人できれば良い状態。給与は業界平均より低め。

取り組み：

- 自社の給与が「地域平均より約50万円低い」ことをツールで把握
- 初任給を月額3万円アップ（賞与は据え置き）
- 求人票に「評価と昇給の仕組み」を記載
- 職能等級制度を導入し、社内説明会を実施

効果：

- 求人への応募数が3倍に増加（若手中心）
- 面接辞退率が減少
- 入社後6ヶ月以内の離職ゼロを達成

👉 「給与は理由なく安かった」ことに気づいたことで、大きな前進が生まれました。

🎯 事例2：IT系サービス業（従業員18名）

課題：若手社員の離職が続き、「育っても辞める」を繰り返していた。給与そのものは業界平均レベル。

取り組み：

- 面談での離職理由に「評価が見えない」「昇給が曖昧」という声が多かった
- 評価シートを公開し、上司とのフィードバック面談を制度化
- 昇給テーブルと評価ランク連動を導入

効果：

- 離職率が前年比で40%→15%に改善
- 昇給が“納得できるもの”になり、社内の雰囲気も良化
- 自社HP経由の応募が増加（制度の見える化が効いた）

👉 「金額」ではなく「プロセスの見える化」によって定着率が改善された好例です。

🎯 事例3：小売業（従業員12名・パート含む）

課題：採用コストはかけられない中で、人がすぐに辞めてしまい、現場が常に回らない。

取り組み：

- 給与水準は最低賃金+ α だったが、交通費や昼食補助を導入
- 勤続手当（半年ごとに5,000円増）を新設
- 店長が毎月面談を行い、「頑張りポイント」を1つ伝える運用を開始

効果：

- パート従業員の定着率が大幅に改善

- 「働きやすい職場」として口コミが広がり、紹介応募も発生
- 経費増は月あたり3万円未満。十分に投資効果あり

👉 **小さな会社でも、制度と“声かけ”を組み合わせることで、働く人の気持ちは変わります。**

これらの事例に共通するのは、「給与そのものの金額」だけでなく、

- 社内への伝え方
- 評価とのつながり
- 将来の見通し

を丁寧に設計したことです。

次章では、「自社ではどう考えればいいのか？」という疑問に答える、よくある質問とその解決ヒントをまとめます。

第7章：よくあるQ&A ～給与戦略の悩みに答えます～

給与に関する取り組みを進めようとする、多くの企業から次のような相談が寄せられます。ここでは、現場からよくある質問とその考え方をまとめました。

？ Q1：「どのくらい給与を上げれば、応募が増えますか？」

A：明確な“金額”よりも、期待値とのギャップが大切です。

求職者は、「同じ仕事ならこのくらいはもらえるはず」という“相場感”を持っています。
ツールや求人媒体で競合の水準を把握し、その差を埋める・伝える工夫が必要です。

? Q2：「昇給や手当を増やす余裕がありません…」

A：固定費を増やさずにできる“変動型報酬”や“非金銭的施策”を組み合わせましょう。

例：

- 成果手当（業績連動）
 - 勤続手当（半年ごと）
 - 食事補助、交通費、住宅手当
 - 「評価と連動した昇給ルールの明示」など
-

? Q3：「評価制度をつくったけど、運用がうまくいきません」

A：制度は“伝え方と使い方”が9割。制度そのものよりも“納得感の演出”が重要です。

- 上司と部下の面談回数が少ない
- 評価項目が抽象的すぎる
- 給与への反映が不明確

これらを改善するだけで、社員の納得度が一気に変わることがあります。

? Q4：「従業員数が少ない会社でも制度は必要ですか？」

A：少人数だからこそ、“属人的な判断”にならない仕組みが必要です。

特に経営者自身が評価・昇給を決める場合、明確な基準がないと「えこひいき」や「ブラックボックス」と受け取られる恐れがあります。シンプルでも明文化することが信頼につながります。

? Q5：「給与制度をつくるのは難しそうで…」

A：まずは“今ある仕組み”を整理するところから始めましょう。

たとえば：

- 「今の給与テーブルはあるか」
- 「昇給の判断基準はどうしているか」
- 「社員に説明できる状態になっているか」

“ゼロから制度を作る”のではなく、“見える化して整理する”ことが最初の一步です。

次章では、本書のまとめと、具体的な行動への後押しとして、今すぐ取り組めるアクションをご紹介します。

第8章：まとめと次のアクション

給与戦略の見直しは、「コストをかけること」ではなく、「採用・定着に効く打ち手を増やすこと」です。

これまでの章でお伝えしたように、

- 給与水準を把握する
- 期待値との差を埋める
- 納得感ある制度をつくる

ことは、福岡の中小企業でも“無理なく”“今から”できる取り組みです。

むしろ、大手にはない柔軟性やスピード感こそが、地元企業の強みでもあります。

✔ 今すぐできる3つのアクション

1. 自社の給与が市場水準と比べてどうなのかをチェックする

→ ツールを使って現状を「見える化」してみましょう。

2. 求人票や面談で「なぜこの給与なのか」を伝える準備をする

→ 納得感のある説明が応募率・定着率を左右します。

3. 評価・昇給ルールを簡単に整理してみる

→ 難しい制度づくりの前に、「伝えられる仕組み」を目指しましょう。

🎁 最後に：専門家からのアドバイスが無料で受けられます

「どこから手をつければよいかわからない」

「自社に合った改善策を一緒に考えてほしい」

そんな方のために、給与戦略や人事制度に詳しい専門スタッフが、

“無料で”一言アドバイスをお届けしています。

診断ツールの結果をもとにした、福岡の中小企業に寄り添った改善ヒントをお送りします。

以下の  [\[無料相談フォーム\]](#) より、お気軽にご相談ください。

これからの時代、「給与」は“コスト”ではなく、“戦略”です。

まずは一步踏み出すことから始めてみませんか？

初版発行：2025年8月4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