

県内企業の63.8%が 賃上げを見込む、 ベアは3年連続で高水準

賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」がトップ
「物価動向」も大きく増加

茨城県・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

国分 信一郎（調査担当）
帝国データバンク
水戸支店
TEL 029-221-3717
FAX 029-232-0272

発表日

2026/03/18

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

SUMMARY

2026年度に賃金改善を見込む茨城県内の企業は63.8%で、2年連続で6割台となった。ベースアップを実施する企業は59.4%にのぼり、3年連続で過去最高を更新した。賃上げの理由としては、「労働力の定着・確保」が67.6%で最も多かった。一方、賃上げを行わない理由としては、「自社の業績低迷」が47.4%で最多となった。2026年度の総人件費は、前年度比平均4.69%増と見込まれる。

※ 調査期間：2026年1月19日～1月31日（インターネット調査）

※ 調査対象：茨城県内企業361社、有効回答企業数は160社（回答率44.3%）

※ 賃金改善とは、ベースアップや賞与（一時金）の増加によって賃金が改善（上昇）すること。定期昇給は賃金改善に含めない

はじめに

政府は、物価上昇を上回る賃上げの普及・定着に向けた労働市場改革を進めている。あわせて、最低賃金引き上げに対応する中小企業・小規模事業者を後押しするため、業務改善助成金やものづくり補助金、IT 導入補助金など、生産性向上を促す投資と賃上げを組み合わせた支援策の拡充・要件緩和を打ち出している。

そこで、帝国データバンクは、2026 年度の賃金動向に関する企業の意識について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2026 年 1 月調査とともに行った。

2026 年度、県内企業の 63.8%が賃金改善を見込む 2 年連続で 6 割台、過去最高を更新

2026 年度の賃金動向について尋ねたところ、正社員の賃金改善（ベースアップや賞与・一時金の引き上げ）が「ある」と見込む茨城県内の企業は 63.8%となった。3 年連続で前年を上回り、2 年連続で 6 割台を維持するとともに、過去最高を更新した。一方、「ない」と回答した企業は 11.9%で、前回調査（12.7%）から 0.8 ポイント低下、3 年連続で過去最低を更新している。

表1 賃金改善状況（見込み）の推移

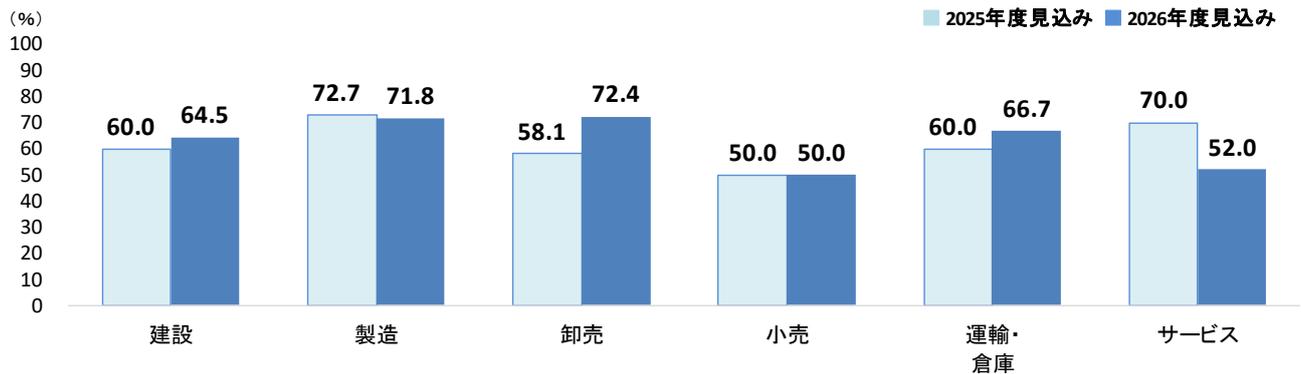
見込み	（%）			有効回答数 （N）	調査年月
	ある	ない	分からない		
2007年度	37.4	36.6	26.0	131	2007年1月
2008年度	49.3	27.7	23.0	148	2008年1月
2009年度	30.3	46.5	23.2	155	2009年1月
2010年度	25.6	47.5	26.9	160	2010年1月
2011年度	27.7	43.9	28.4	148	2011年1月
2012年度	29.3	39.3	31.3	150	2012年1月
2013年度	32.4	33.8	33.8	142	2013年1月
2014年度	44.1	28.0	28.0	143	2014年1月
2015年度	49.0	27.5	23.5	149	2015年1月
2016年度	41.9	23.6	34.5	148	2016年1月
2017年度	54.4	22.1	23.5	149	2017年1月
2018年度	51.7	19.0	29.3	147	2018年1月
2019年度	51.8	25.5	22.6	137	2019年1月
2020年度	53.2	23.4	23.4	141	2020年1月
2021年度	45.7	26.9	27.4	175	2021年1月
2022年度	58.4	18.0	23.6	178	2022年1月
2023年度	53.4	22.5	24.1	191	2023年1月
2024年度	57.8	13.0	29.2	192	2024年1月
2025年度	63.6	12.7	23.7	173	2025年1月
2026年度	63.8	11.9	24.4	160	2026年1月

業界別、『卸売』が 72.4%でトップ、『製造』も 7 割台で続く

業界別では、「卸売」が 72.4%で最も高く、「製造」(71.8%)が 7 割台、「運輸・倉庫」(66.7%)、「建設」(64.5%)が 6 割台で続いた。

企業からは、「物価上昇圧力が高まるなか、従業員の給与水準を引き上げなければ定着率の低下につながる恐れがある」や、「人材確保のため、給与を上げざるを得ない」などの声が聞かれ、賃金改善を通じて従業員の引き留めや確保を図ろうとする姿勢がうかがえる。

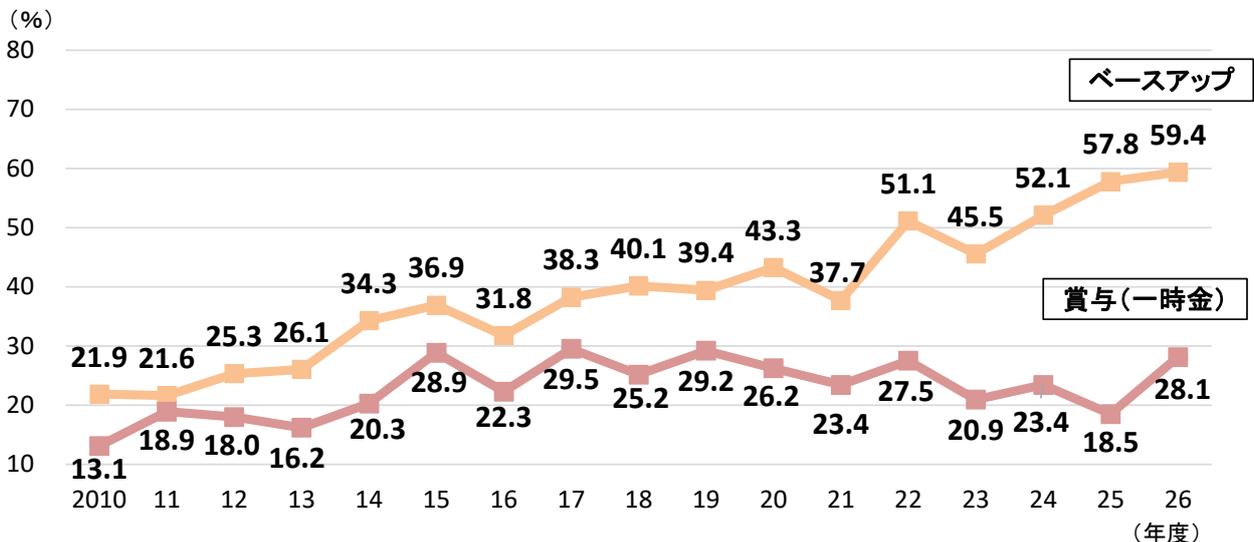
図2 賃金改善の 2025 年度見込みと 2026 年度見込みの比較～業界別～



賃金改善、「ベースアップ」が 3 年連続で最高を更新

賃金改善の具体的な内容を見ると、「ベースアップ」が 59.4%(前回調査比 1.6 ポイント増)、「賞与(一時金)」が 28.1%(同 9.6 ポイント増)となった。「ベースアップ」は、過去最高となった前年の 57.8%を上回り、3 年連続で最高を更新した。

図3 賃金改善の具体的な内容

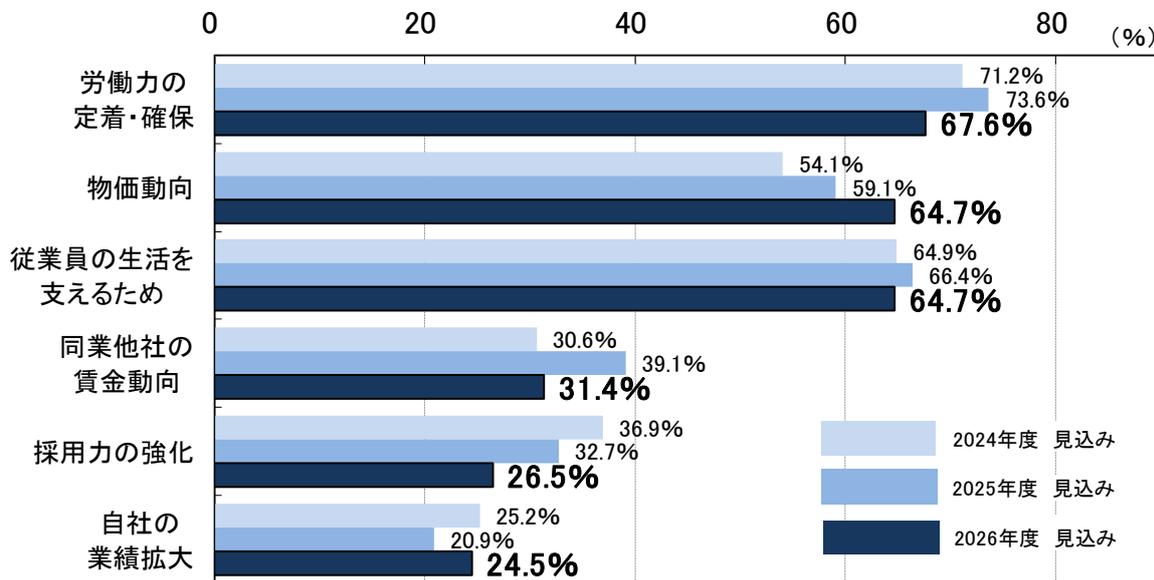


賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」 前回調査から「物価動向」が大きく増加

賃金改善が「ある」と回答した企業に理由を尋ねたところ、人手不足などによる「労働力の定着・確保」が67.6%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「物価動向」（64.7%）と「従業員の生活を支えるため」（64.7%）が6割台、「同業他社の賃金動向」（31.4%）が3割台、「採用力の強化」（26.5%）および「自社の業績拡大」（24.5%）が2割台で続いた。

とりわけ、食料品の高騰など「物価動向」を理由にあげる企業の割合は、前回調査から5.6ポイント増と大きく増加し過去最高を更新した。

図4 賃金を改善する理由（複数回答）



注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢

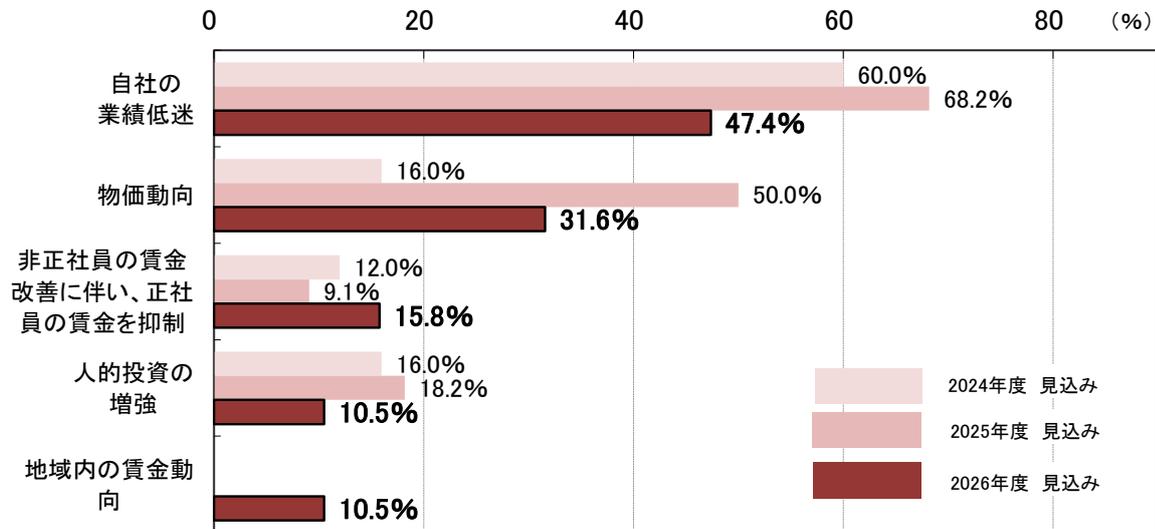
注2:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度111社、2025年度110社、2026年度102社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が47.4%でトップ

賃金改善が「ない」と回答した企業に理由を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が47.4%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「物価動向」は31.6%と、過去最高だった2025年度（50.0%）を18.4ポイント下回り、大きく減少した。以下、「非正社員の賃金改善に伴い、正社員の賃金を抑制」（15.8%）、新規採用増や定年延長にともなう人件費・労務費の増加、労働環境の改善などの「人的投資の増強」（10.5%）、「地域内の賃金動向」（10.5%）が続いた。

企業からは、「利益が増えない限り賃金は増やせない」「物価が上がっており賃金を上げたいが、業績が向上しないと難しい」「業績的に賃金を上げられる状況ではない」といった声が多く聞かれ、業績が思わしくない企業からは賃上げに対して慎重な姿勢がうかがえる。2026年度の賃上げは、企業の業績によって二極化が進む可能性が高い。

図5 賃金を改善しない理由(複数回答)

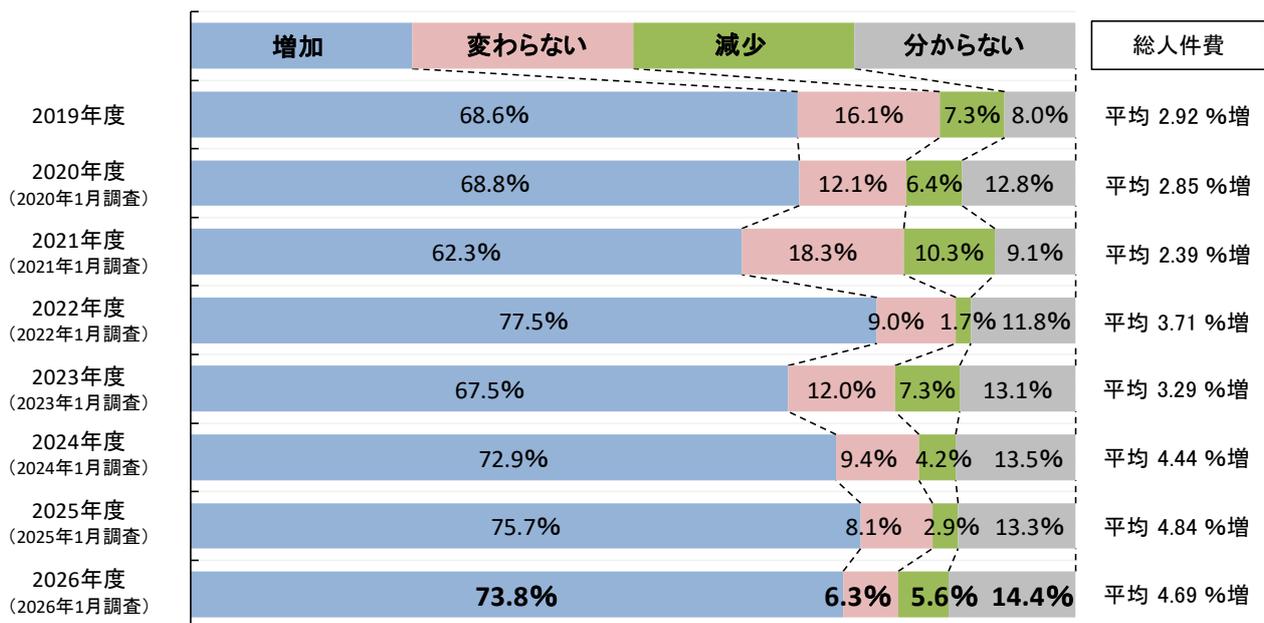


注: 2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度25社、2025年度22社、2026年度19社

総人件費は平均 4.69%増加

2026年度の自社の総人件費が2025年度と比べてどの程度変動すると見込むか尋ねたところ、「増加」を見込む県内企業は73.8%と、3年連続で7割を超えた。一方、「減少」を見込む企業は5.6%にとどまった。その結果、総人件費は前年度から平均4.69%増加すると見込まれる。

図6 2026年度の総人件費の見通し



注1: 「増加」は「1%以上3%未満増加」「3%以上5%未満増加」「5%以上10%未満増加」「10%以上20%未満増加」「20%以上増加」の合計

注2: 「減少」は「1%以上3%未満減少」「3%以上5%未満減少」「5%以上10%未満減少」「10%以上20%未満減少」「20%以上減少」の合計

まとめ

本調査によると、2026年度に賃上げを見込む茨城県内企業の割合は63.8%となり、調査開始以来で最高を更新した。人手不足の長期化や物価高を背景に、企業の賃金改善に向けた動きは着実に広がっている。特に、ベースアップによって賃上げを実施する企業は6割近くに達しており、恒常的な所得の底上げを通じた個人消費の拡大に向けた環境が徐々に整いつつある。

賃上げを行う理由として最も多かったのは「労働力の定着・確保」。少子高齢化による人手不足が続くなか、県内企業でも人材の確保と離職防止は喫緊の経営課題となっている。加えて、エネルギーや食料品を中心とした物価高が続くなかで、従業員の生活を支える必要性が高まっていることも、賃金引き上げを後押しする要因となっている。特に、県内では「卸売」や「製造」、「運輸・倉庫」、「建設」で人材確保を目的とした賃上げの動きが目立った。

2026年の春闘では、連合が定期昇給相当分を含めて「5%以上」の賃上げを求める方針を掲げており、賃上げ継続に向けた機運は依然として高い。こうした流れを受け、2026年4月入社の新卒社員に支給する初任給を前年度から引き上げる企業は7割近くに達した(初任給に関する企業の動向アンケート)。人材獲得競争の激化に加え、最低賃金の引き上げへの対応や賃金テーブル全体の見直しが影響しているとみられる。首都圏との人材獲得競争が激しい茨城県では、初任給の引き上げは企業にとって避けて通れない対応となりつつある。

一方で、賃上げの持続性には課題も残る。県内企業の多くを占める中小企業では、原材料価格やエネルギーコストの高止まりに加え、人件費の増加が収益を圧迫している。取引価格への転嫁が十分に進まない企業も少なからずあり、賃上げの原資確保に苦慮する声も聞かれる。

こうしたなか、賃金と物価の関係を安定した巡航軌道に乗せられるかが今後の焦点となる。企業が持続的な賃上げを実現するためには、生産性向上や付加価値の拡大に加え、適切な価格転嫁を通じた利益確保がこれまで以上に重要となる。実体経済の上昇と歩調を合わせた賃上げを実現できるか、企業経営にとって、正念場の段階に来ている。