TDB Business View
2026/03/11

福岡県
企業の 59.5%が賃上げを見込む、ベアは 53.9%で高水準

中小企業の従業員給与の増加率（試算）は平均 4.74%

福岡県・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査

帝国データバンク

本件照会先
石倉　達也（調査担当）
帝国データバンク
福岡支店情報部
092-738-7779（直通）
tdb.fukuoka@mail.tdb.co.jp

発表日
2026/03/11

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企業は 59.5%。2 年連続で 5 割台にとどまった。ベースアップを実施する企業は 53.9%で、4 年連続で 5 割台となり、過去 3 番目の高水準。賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が 71.6%でトップだった一方、「最低賃金の改定」が 34.2%と過去最高となった。他方、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が 47.7%で最も高かった。2026 年度の総人件費は平均 4.28%増と見込まれ、中小企業の従業員給与は平均 4.31%増と試算した。

※　調査期間は 2026 年 1 月 19 日～1 月 31 日。調査対象は福岡県 953 社で、有効回答企業数は 373 社（回答率 39.1%）。なお、賃金に関する調査は 2006 年 1 月以降毎年実施し、今回で 21 回目

※　本調査における詳細データは、帝国データバンクホームページ（https://www.tdb.co.jp）のレポートカテゴリにある協力先専用コンテンツに掲載している

※　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、帝国データバンク福岡支店は、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、企業の 59.5%が賃金改善を見込む、ベースアップは 4 年連続で 5 割台、過去 3 番目の高水準

2026 年度の福岡県の企業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」と見込む企業は 59.5%となった。2 年連続で 5 割台にとどまり、2018 年度に並んで過去 3 番目の高水準。一方で、「ない」とする企業は 11.8%と、前回調査（14.5%）から 2.7 ポイント低下し、過去 2 番目に低い水準となった。

表1　賃金改善状況（見込み）の推移

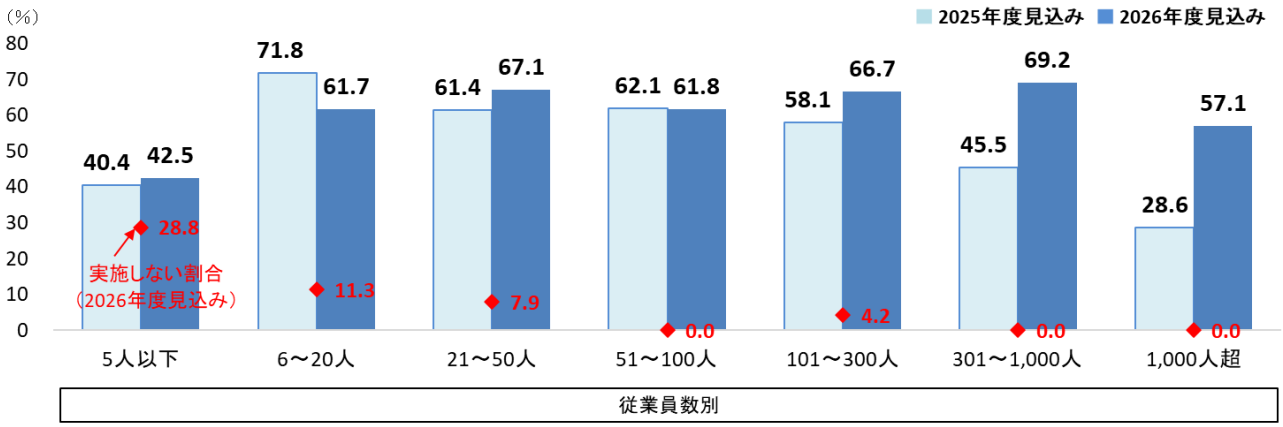
（%）

見込み	ある	ない	分からない	有効回答数（N）	調査年月
2007年度	46.0	28.2	25.8	341	2007年1月
2008年度	50.1	19.8	30.1	339	2008年1月
2009年度	30.9	39.6	29.5	356	2009年1月
2010年度	35.7	35.4	28.9	356	2010年1月
2011年度	41.1	32.6	26.3	377	2011年1月
2012年度	38.0	34.0	28.0	379	2012年1月
2013年度	40.0	30.9	29.1	350	2013年1月
2014年度	45.7	32.0	22.3	337	2014年1月
2015年度	49.2	27.4	23.4	321	2015年1月
2016年度	47.1	19.3	33.7	306	2016年1月
2017年度	50.7	23.2	26.2	298	2017年1月
2018年度	59.5	17.3	23.2	284	2018年1月
2019年度	51.9	16.2	32.0	266	2019年1月
2020年度	56.4	17.6	26.0	289	2020年1月
2021年度	43.5	26.3	30.2	331	2021年1月
2022年度	51.9	22.0	26.1	345	2022年1月
2023年度	61.2	14.5	24.3	399	2023年1月
2024年度	60.3	11.4	28.3	368	2024年1月
2025年度	57.9	14.5	27.6	359	2025年1月
2026年度	**59.5**	**11.8**	**28.7**	**373**	**2026年1月**

従業員数別にみると、「301～1,000 人」が前回調査の 2025 年度見込み（45.5%）より 23.7 ポイント増と大幅に増加、69.2%で 7 割に迫り最多となった。また、「6～20 人」「21～50 人」「51～100 人」「101～300 人」でも 6 割を超えており、中規模企業で賃金改善の動きが目立つ。企業からは、「業績や市場動向に左右されることにはなると思われるが、出来ることなら賃金アップをしたいと考えている」（中古自動車小売業）などの意見が聞かれた。

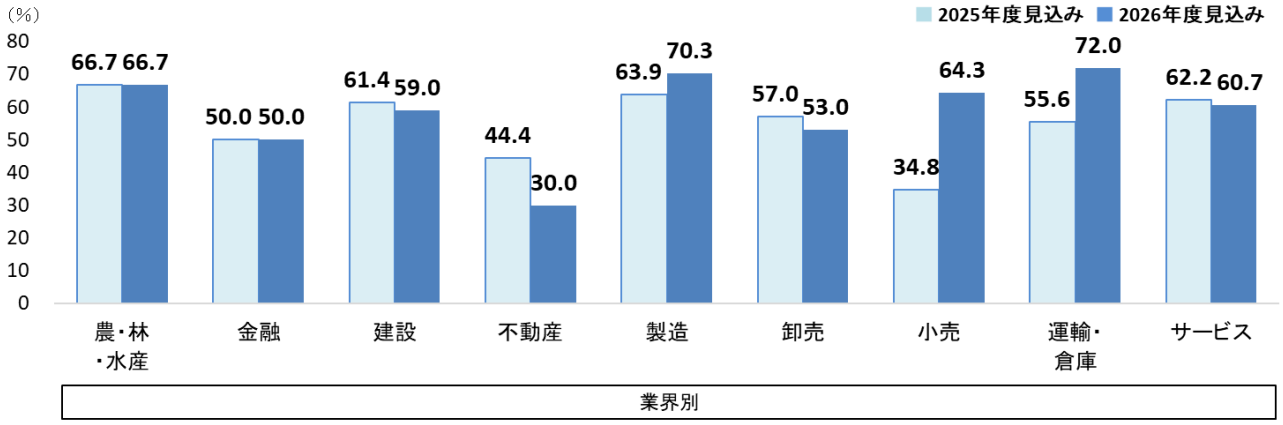
一方で、「1,000 人超」（57.1%）は前年の見込みから 28.5 ポイント増加と従業員数別で最も増加したものの 5 割台にとどまったほか、「5 人以下」（42.5%）は最も低い水準となった。「5 人以下」では、賃金改善を実施しない割合（28.8%）も突出して高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。

図1　賃金改善の 2025 年度見込みと 2026 年度見込みの比較～従業員数別～



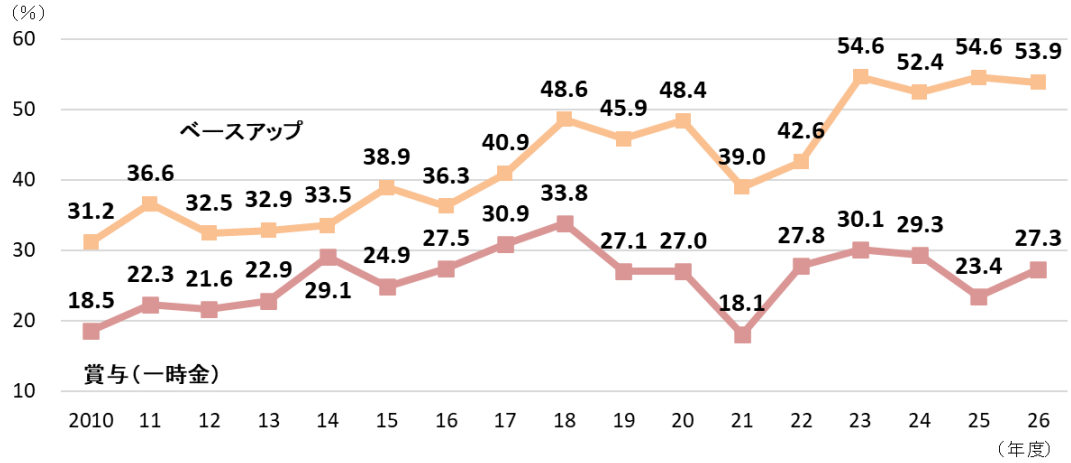
業界別では、『運輸・倉庫』が 72.0%で最も高く、『製造』（70.3%）、『農・林・水産』（66.7%）、『小売』（64.3%）、『サービス』（60.7%）が続いた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、いわゆる 2024 年問題などで人手不足感が強い運輸業界では、賃金改善を実施する割合が高止まりしている。

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～



賃金改善の具体的な内容についてみると、「ベースアップ」が 53.9%（前回調査比 0.7 ポイント減）、「賞与（一時金）」が 27.3%（同 3.9 ポイント増）となった。「ベースアップ」は、過去最高となった 2023 年と 2025 年の 54.6%を下回ったものの、過去 3 番目の高水準となった。

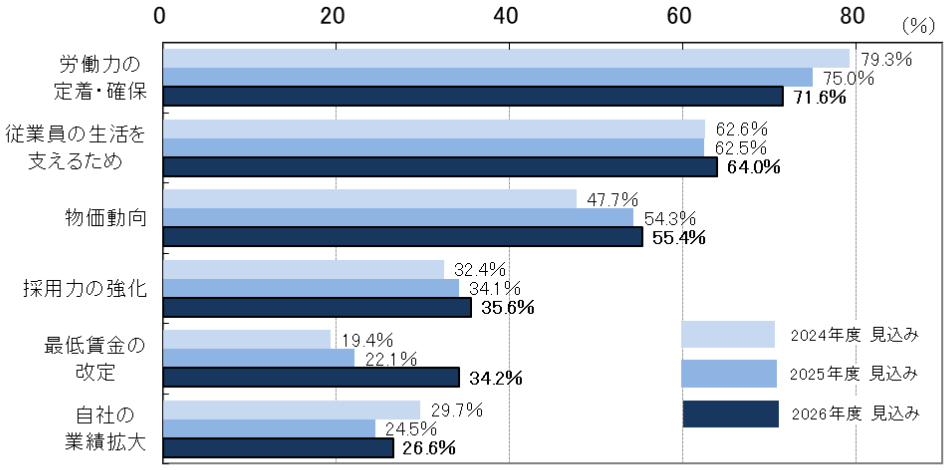
図3　賃金改善の具体的内容



賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」、「最低賃金の改定」が大きく増加し過去最高を更新

賃金改善が「ある」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 71.6%（複数回答、以下同）で最も高く、11 年連続の 7 割超となった。以下、「従業員の生活を支えるため」（64.0%）、「物価動向」（55.4%）、「採用力の強化」（35.6%）、「最低賃金の改定」（34.2%）が続いた。とりわけ、2025 年度の引き上げ額が全国加重平均で 66 円と過去最大の増加幅となった「最低賃金の改定」を理由にあげる企業の割合は、前回より 12.1 ポイント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）



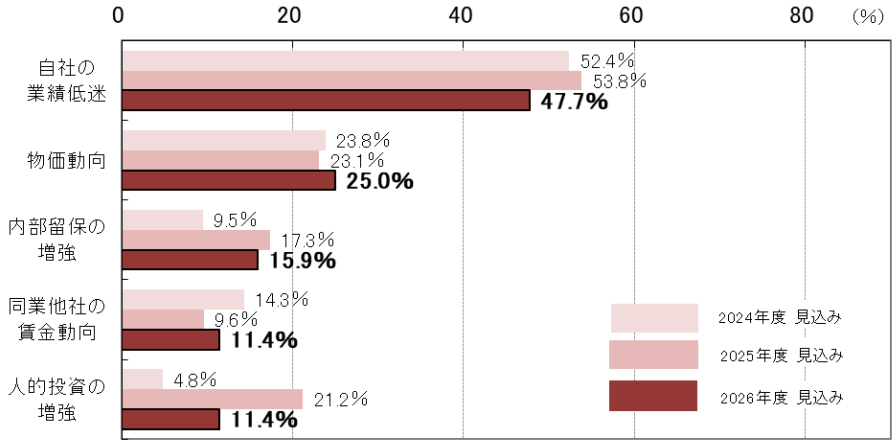
注1：「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
注2：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度222社、2025年度208社、2026年度222社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 47.7%でトップ

賃金改善が「ない」企業に理由を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が 47.7%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「物価動向」（25.0%）は、過去最高だった 2024 年度（23.8%）を 1.2 ポイント上回り、過去最高となった。一方で、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」（11.4%）は、前年度から 9.8 ポイント減少しているものの、教育研修の実施など賃上げ以外で「人」への投資を実施することが賃金改善を行わない背景としてあることがうかがえた。

その他、「内部留保の増強」（15.9%）、「同業他社の賃金動向」（11.4%）が続いた。

図5　賃金を改善しない理由（複数回答）



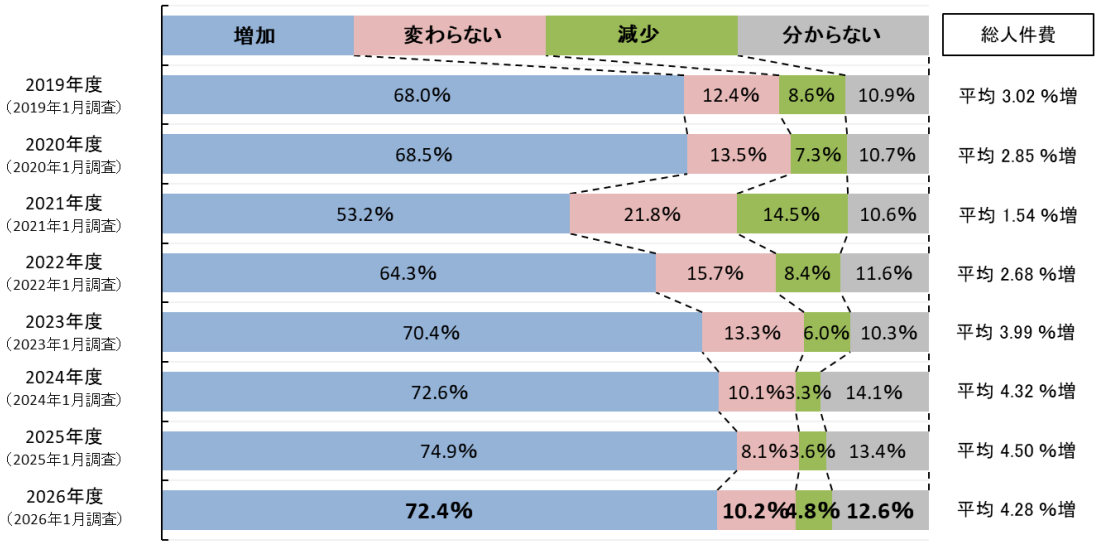
注：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度42社、2025年度52社、2026年度44社

総人件費は平均 4.28%増加。
中小企業の従業員給与は平均 4.31%増と試算

2026 年度の自社の総人件費が 2025 年度と比較してどの程度変動すると見込むかを尋ねたところ、「増加」[1]を見込む企業は 72.4%と、この質問を取り始めた 2023 年度から 4 年連続で 7 割を超えた。一方、「減少」すると見込む企業は 4.8%だった。その結果、総人件費は前年度から平均 4.28%増加すると見込まれる（大企業：平均 4.08%、中小企業：平均 4.31%）。

[1]「増加」（「減少」）は、「20%以上増加（減少）」「10%以上 20%未満増加（減少）」「5%以上 10%未満増加（減少）」「3%以上 5%未満増加（減少）」「1%以上 3%未満増加（減少）」の合計

図6　2026 年度の総人件費の見通し



注1：2019年1月調査の母数は有効回答企業266社、2020年1月調査は289社、2021年1月調査は331社、2022年1月調査は345社、2023年1月調査は399社、2024年1月調査は368社、2025年1月調査は359社、2026年1月調査は373社

注2：「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3：「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

おわりに

本調査では、2026 年度に賃上げを見込む企業が 59.5%と 2 年連続の 5 割台で、2018 年度に並んで過去 3 番目の高水準となり、賃金改善の動きが広がっていることが確認された。特に、ベースアップにより賃上げを進めようとする企業が 4 年連続で 5 割台となって高水準を維持し、恒常的な所得の底上げによる個人消費の拡大に向けた条件が揃いつつある。

背景としては、企業にとって「労働力の定着・確保」が最大の理由であるほか、物価高が続くなかで従業員の生活を支える必要性、最低賃金の引き上げへの対応も賃金を押し上げる要因となっている。一方で、人手不足は経営上のリスクでもあり、教育研修の実施など「人」への投資を実施する動きもみられる。

2026 年の春闘では、連合が定昇相当分を含めて「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高いままだ。また、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 割近くに達しており[2]、人材確保・定着の促進や最低賃金の引き上げへの対応、そして賃金テーブル全体のベースアップが影響しているとみられる。

こうした環境下で、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焦点となる。企業が持続的な賃上げを行うには、付加価値の拡大と適切な価格転嫁を通じた利益の確保が従来以上に重要となる。まさに実体経済の上昇とともに賃上げを行うステージへ進めるか、正念場の段階に来ている。

[2] 帝国データバンク、「初任給に関する企業の動向アンケート（2026 年度）」（2026 年 2 月 18 日発表）

企業からのコメント	業種
【賃上げに関する全般的意見】	
・ 過渡期であり、物価高に賃金が追いついていないが、企業にもそこまで体力がない。企業の淘汰が始まっていると感じる。	産業廃棄物処分業
・ ３期連続ベースアップを行っているが、今年度ベアは検討中である。人材確保（新卒・中途）については色んな施策を試みているが、厳しい状況が続いている。	受託開発ソフトウェア業
・ 業績は低迷してるが同業他社をみて上げざるを得ないかもしれない。	その他の建築材料卸売業
・ 賃金を上げないと社員の確保が難しい恒久的な財源確保が必要そのために事業活動は行っているが時間が必要。	機械設計業
・ 物価上昇を上回る賃上げが必要であり、賃上げによって景気を刺激し、諸外国並みの物価に押し上げて普通の状態に戻すことが重要。	パッケージソフトウェア業
【賃上げを行う理由】	
・ ある程度、上げないと人がこない。	受託開発ソフトウェア業
・ 人手不足のため賃金アップを行なったし、上げなければ人はいなくなる。	公認会計士事務所
・ 業績は悪化しているが社員の生活は支えなければならない。	その他の卸売業
・ 業績や市場動向に左右されることにはなると思われるが、出来ることなら賃金アップをしたいと考えている。	中古自動車小売業
【賃上げを行わない理由】	
・ 零細企業の場合、賃金は業績に左右される為、賃金動向を予見することは難しいと感じている。	土地売買業
・ 中小企業は簡単に賃金アップは出来ない。	化粧品卸売業
・ 賃金動向において、定期昇給はあるが、物価高騰やチャイナリスクによる間接的な影響により利益確保が不透明な為、賃金改善はまだ検討段階にある。	パチンコホール
・ 零細企業は給料はなかなか上げられない。	金物卸売業