

企業の65.6%が賃上げ 3年連続の6割超

改善の理由、「労働力の定着・確保」が77.5%

鳥取県・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

増田 誠(支店長)
帝国データバンク
鳥取支店
TEL:0857-23-5231

発表日

2026/03/19

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

鳥取県の2026年度に賃金改善を見込む企業は65.6%、3年連続で6割を上回った。ベースアップを実施する企業は60.7%にのぼり、3年連続で6割を超えた。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。賃上げの理由は、「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。

- ※ 帝国データバンク鳥取支店は、鳥取県に本社を置く企業へ2026年度の賃金動向に関する意識調査を実施した。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。
- ※ 調査期間は2026年1月19日～1月31日。調査対象は鳥取県143社で、有効回答企業数は61社(回答率42.7%)。
- ※ 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。

1. 2026年度の賃金改善「ある」は65.6%、 3年連続で6割を超える

2026年度(2026年4月～2027年3月)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、賞与、一時金の引き上げ)が「ある」と見込む企業は61社中40社、構成比65.6%にのぼった。3年連続の6割を超えたものの、過去最高となった前回調査(74.2%)より8.6ポイント低下した。

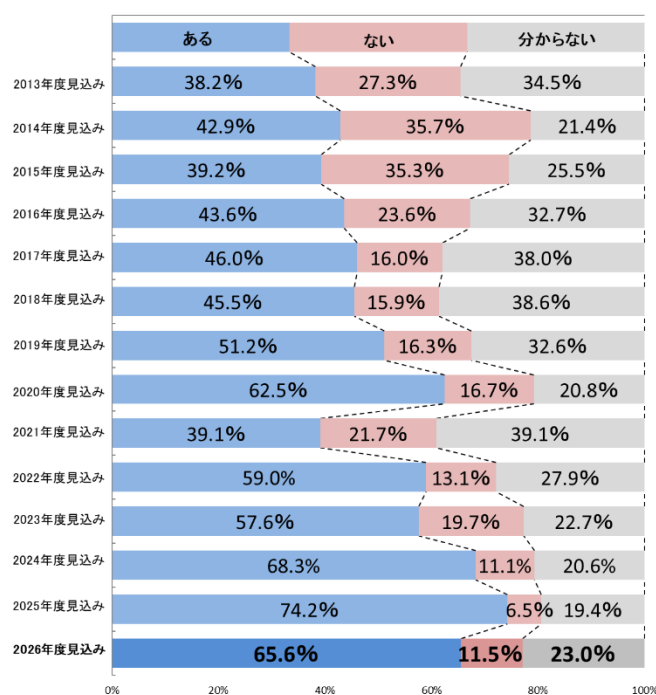
一方、「ない」と見込む企業は11.5%(7社)となり、前回調査(6.5%)を5.0ポイント上回ったものの、5年連続で2割を下回った。

全国と比較すると、「ある」では、『全国』(構成比63.5%・6740社)を2.1ポイント上回った。一方、「ない」では、『全国』(11.8%・1256社)を0.3ポイント下回った。

規模別でみると、「ある」では、『大企業』(構成比75.0%・3社)が最も高く、『中小企業』(64.9%・37社)、『小規模企業』(53.3%・8社)が続ぎ、規模が大きいほど構成比が高かった。一方、「ない」では、『小規模企業』(20.0%・3社)、『中小企業』(12.3%・7社)、『大企業』(なし)の順となり、規模が小さいほど構成比が高くなった。

業種別(母数5社以上)でみると、「ある」では、『建設』(構成比100.0%・6社)が最も高く、『製造』(68.8%・11社)、『卸売』(64.3%・9社)、『小売』(58.3%・7社)が続いた。なお、『サービス』(42.9%・3社)は5割を下回った。一方、「ない」では、『卸売』(2社)、『サービス』(1社)がそれぞれ14.3%で最も高く、『製造』(12.5%・2社)が続いた。

賃金改善状況(見込み)の推移



注:母数は有効回答企業数。2013年度見込みは55社、2014年度見込みは56社、2015年度見込みは51社、2016年度見込みは55社、2017年度見込みは50社、2018年度見込みは44社、2019年度見込みは43社、2020年度見込みは48社、2021年度見込みは46社、2022年度見込みは61社、2023年度見込みは66社、2024年度見込みは63社、2025年度見込みは62社、2026年度見込みは61社

(構成比%、カッコ内社数)				
	ある	ない	分からない	合計
全国	63.5 (6,740)	11.8 (1,256)	24.7 (2,624)	100.0 (10,620)
鳥取	65.6 (40)	11.5 (7)	23.0 (14)	100.0 (61)
大企業	75.0 (3)	0.0 (0)	25.0 (1)	100.0 (4)
中小企業	64.9 (37)	12.3 (7)	22.8 (13)	100.0 (57)
小規模企業	53.3 (8)	20.0 (3)	26.7 (4)	100.0 (15)
農・林・水産	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
金融	33.3 (1)	33.3 (1)	33.3 (1)	100.0 (3)
建設	100.0 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (6)
不動産	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
製造	68.8 (11)	12.5 (2)	18.8 (3)	100.0 (16)
卸売	64.3 (9)	14.3 (2)	21.4 (3)	100.0 (14)
小売	58.3 (7)	8.3 (1)	33.3 (4)	100.0 (12)
運輸・倉庫	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
サービス	42.9 (3)	14.3 (1)	42.9 (3)	100.0 (7)

注1:網掛けは、鳥取県の全体以上を表す

注2:全国の母数は有効回答企業1万620社。鳥取は61社

2. 改善内容、「ベア」は3年連続で6割超、 「賞与(一時金)」は3年ぶりに低下

2026年度の正社員における賃金改善の具体的内容は、「ベースアップ」が61社中37社、構成比60.7%を占めた。前回調査の2025年度見込み(72.6%)から11.9ポイント低下したものの、3年連続で6割を超えた。また、「賞与(一時金)」は26.2%(16社)となり、前回調査(29.0%)を2.8ポイント下回り、3年ぶりに低下した。

全国と比較すると、「ベースアップ」では、『全国』(構成比58.3%・6187社)を2.4ポイント上回った。一方、「賞与(一時金)」では、『全国』(28.2%・2995社)を2.0ポイント下回った。

規模別で見ると、「ベースアップ」では、『大企業』(構成比75.0%・3社)が最も高く、『中小企業』(59.6%・34社)、『小規模企業』(53.3%・8社)が続き、規模が大きいほど構成比が高かった。一方、「賞与(一時金)」では、『小規模企業』(40.0%・6社)、『中小企業』(26.3%・15社)、『大企業』(25.0%・1社)の順となり、規模が小さいほど構成比が高かった。

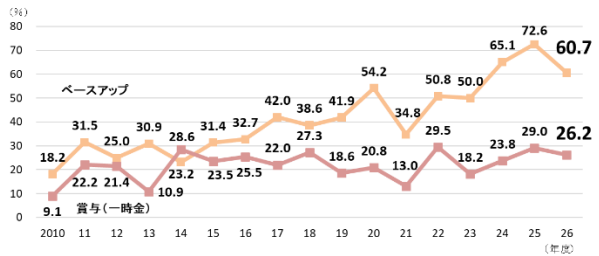
業種別(母数5社以上)で見ると、「ベースアップ」では、『製造』(構成比68.8%・11社)が最も高く、『建設』(66.7%・4社)、『小売』(58.3%・7社)、『卸売』(57.1%・8社)、『サービス』(42.9%・3社)が続いた。また、「賞与(一時金)」では、『建設』(50.0%・3社)が最も高く、『製造』(31.3%・5社)、『卸売』(28.6%・4社)、『小売』(16.7%・2社)が続いた。

賃金改善の具体的内容

(構成比%、カッコ内社数)

	ベースアップ	賞与(一時金)	全体
全国	58.3 (6,187)	28.2 (2,995)	- (10,620)
鳥取	60.7 (37)	26.2 (16)	- (61)
大企業	75.0 (3)	25.0 (1)	- (4)
中小企業	59.6 (34)	26.3 (15)	- (57)
小規模企業	53.3 (8)	40.0 (6)	- (15)
農・林・水産	100.0 (1)	100.0 (1)	- (1)
金融	33.3 (1)	0.0 (0)	- (3)
建設	66.7 (4)	50.0 (3)	- (6)
不動産	100.0 (1)	100.0 (1)	- (1)
製造	68.8 (11)	31.3 (5)	- (16)
卸売	57.1 (8)	28.6 (4)	- (14)
小売	58.3 (7)	16.7 (2)	- (12)
運輸・倉庫	100.0 (1)	0.0 (0)	- (1)
サービス	42.9 (3)	0.0 (0)	- (7)

注1: 網掛けは、鳥取県の全体以上を表す
注2: 全国の母数は有効回答企業1万620社。鳥取は61社



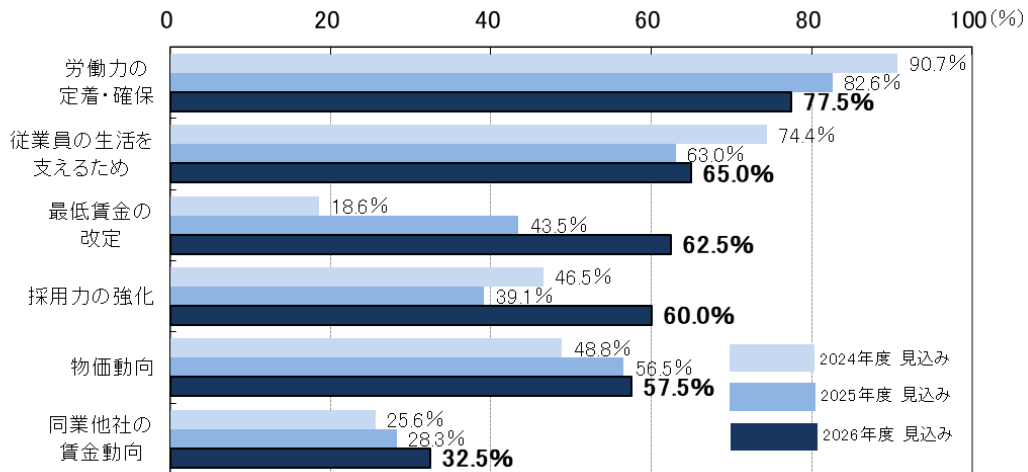
(構成比%、カッコ内社数)

	ベースアップ	賞与(一時金)	全体
2021年度見込み	34.8 (16)	13.0 (6)	- (46)
2022年度見込み	50.8 (31)	29.5 (18)	- (61)
2023年度見込み	50.0 (33)	18.2 (12)	- (66)
2024年度見込み	65.1 (41)	23.8 (15)	- (63)
2025年度見込み	72.6 (45)	29.0 (18)	- (62)
2026年度見込み	60.7 (37)	26.2 (16)	- (61)

3. 賃金を改善する理由、トップは「労働力の定着・確保」

2026 年度に賃金改善が「ある」と見込む企業 40 社に、その理由(複数回答、以下同)を尋ねたところ、「労働力の定着・確保」が構成比 77.5%(31 社)で最も高かった。「従業員の生活を支えるため」が 65.0%(26 社)、「最低賃金の改定」が 62.5%(25 社)、「採用力の強化」が 60.0%(24 社)で続いた。

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

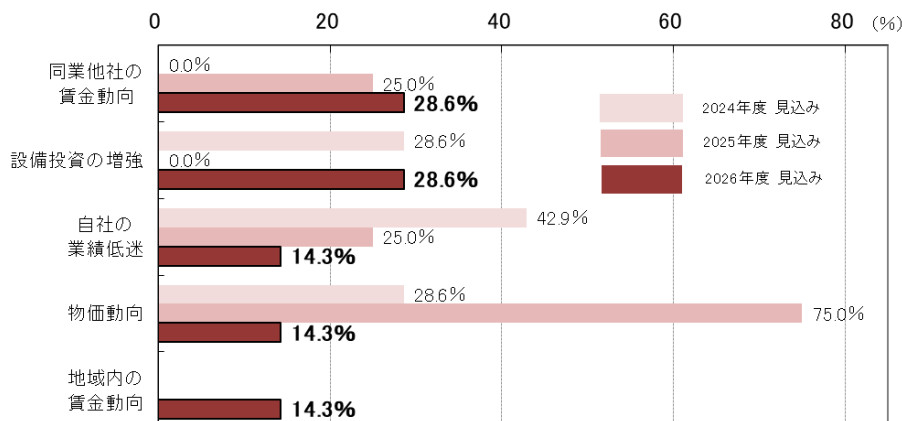
注2: 2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度43社、2025年度46社、2026年度40社

4. 賃金を改善しない理由、

トップは「同業他社の賃金動向」「設備投資の増強」

2026 年度に賃金改善が「ない」と見込む企業 7 社に、その理由(複数回答、以下同)を尋ねたところ、「同業他社の賃金動向」「設備投資の増強」がそれぞれ構成比 28.6%(2 社)で最も高かった。「自社業績の低迷」「物価動向」「地域内の賃金動向」がそれぞれ 14.3%(1 社)で続いた。

賃金を改善しない理由(複数回答)

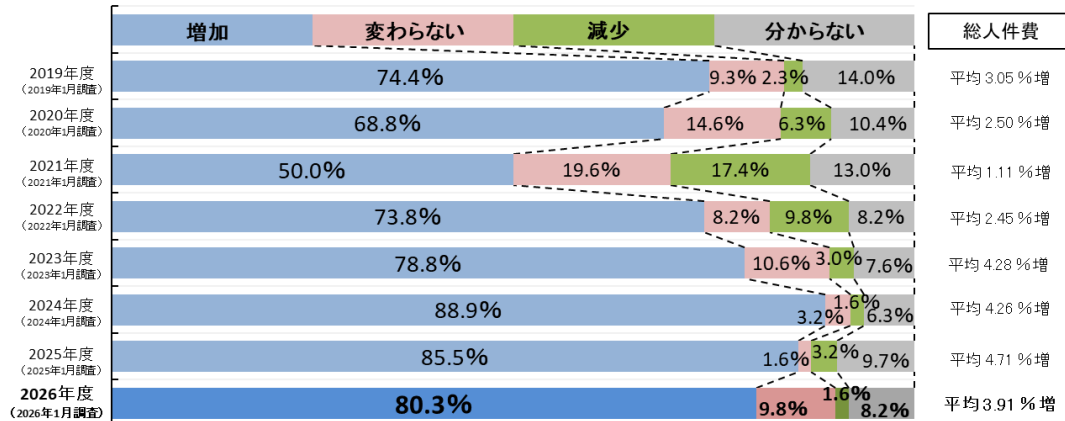


注: 2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度7社、2025年度4社、2026年度7社

5. 2026年度の総人件費、平均で3.91%増の見込み

2026年度の自社の総人件費は、2025年度と比較してどの程度変動すると見込んでいるかを尋ねたところ、「増加」¹を見込む企業は61中49社、構成比80.3%となり、前回調査(85.5%)より5.2ポイント低くなった。また、「減少する」と回答した企業は1.6%(1社)となり、前回調査(3.2%)より1.6ポイント低くなった。結果、総人件費は前年度から平均3.91%増加すると見込まれる。

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43社、2020年1月調査は48社、2021年1月調査は46社、2022年1月調査は61社、2023年1月調査は66社、2024年1月調査は63社、2025年1月調査は62社、2026年1月調査は61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

まとめ

鳥取県では、2026年度に賃上げを見込む企業が65.6%と3年連続で6割を超えた。3年ぶりに前回調査を下回ったものの、賃金改善の動きは高い水準で推移している。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3年連続で6割を上回り、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」への投資を増やす動きもみられる。

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割近くに達している²。

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。

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

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)

企業からの声

- ・中小企業では、政府の要請にこたえられるだけの資金はないものの、少しでも物価高に対応していきたい (機械製造)
- ・物価高とは言え、物価上昇にはとても追いつけない (ガソリンスタンド)
- ・賃金は上がるが、景気への影響は無いと思う (米作農業)
- ・現状、賃金アップは労働力確保のためには不可避であるが、確実に経営を圧迫している。人員確保も、慢性的な人手不足のため、応募があった際にどうしても採用傾向になりがちで、質の維持ができているとは言いがたい (一般土木建築工事)
- ・案件はあるものの、正式発注までに時間がかかっているため、世の中の景気の動向が見えてこない。当然、賃金動向にも反映すると思われる (産業用機械製造)
- ・大手企業の「利益に基づく賃上げ」に対して、中小企業は「利益を削ってでも人を繋ぎ止めるための賃上げ」であり、収益が圧迫されている (鉄鋼卸)
- ・賃金上昇は手取りを考えると、目減りする事となり、不満の種になる。また、転職する従業員も出てくるのではないかと (ガソリンスタンド)
- ・賃金増加に伴い、経費増に収益が伴うように企業努力を継続したいが困難 (ガソリンスタンド)
- ・新卒向けの初任給は人材確保のため、ますます上昇している。一方で、中高年層へは格差がついており、全体のパイ自体は増えていない (総合リース)
- ・賃金を上げたくても上げられない中小、零細企業は多いのではないかと (電気機械器具卸)
- ・景気動向が不透明で、中小企業として賃金動向が全く読めない (旅館)