

企業の54.5%が賃上げ 4年連続の半数超

改善の理由、「労働力の定着・確保」が75.9%

島根県・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

渡邊 聡(支店長)
帝国データバンク
松江支店
TEL:0852-21-2775
info.matsue@mail.tdb.co.jp

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

島根県の2026年度に賃金改善を見込む企業は54.5%、4年連続で半数を超えた。ベースアップを実施する企業は52.5%にのぼり、2年連続で半数を超えた。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。

- ※ 帝国データバンク松江支店は、島根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。調査対象は島根県245社で、有効回答企業数は99社(回答率40.4%)。
- ※ 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54.5%、4年連続の半数超

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99社中54社、構成比54.5%にのぼり、4年連続で半数を超えた。過去最高となった前回調査(2025年1月)の2025年度および2023年度見込み(61.2%)より6.7ポイント低かった。

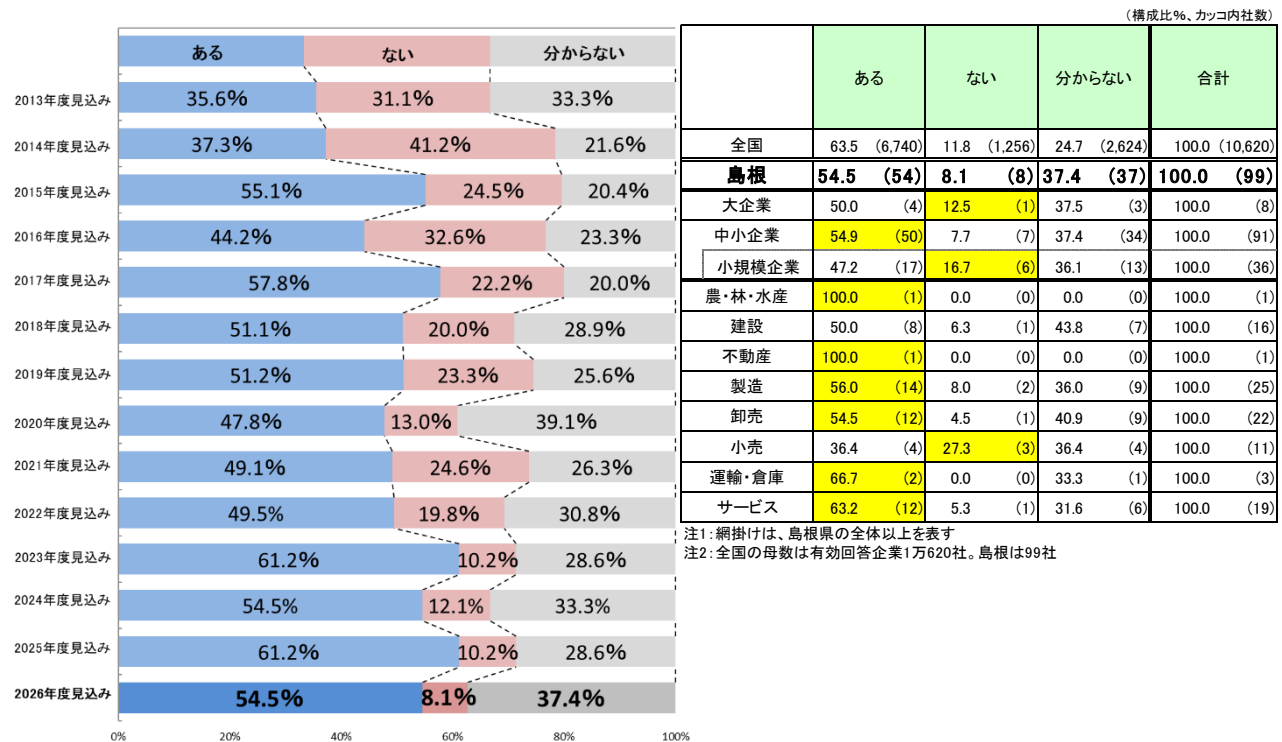
また、「ない」と見込む企業は8.1%(8社)となり、前回調査(10.2%)を2.1ポイント下回り、調査開始以来初めて1割を下回った。

全国と比較すると、「ある」では、『全国』(構成比63.5%・6740社)を9.0ポイント下回った。また、「ない」では、『全国』(11.8%・1256社)を3.7ポイント下回った。

規模別で見ると、「ある」では、『中小企業』(構成比54.9%・50社)が最も高く、『大企業』(50.0%・4社)、『小規模企業』(47.2%・17社)が続いた。一方、「ない」では、『小規模企業』(16.7%・6社)が最も高く、『大企業』(12.5%・1社)、『中小企業』(7.7%・7社)が続いた。

業種別(母数10社以上)で見ると、「ある」では、『サービス』(63.2%・12社)が最も高く、『製造』(56.0%・14社)、『卸売』(54.5%・12社)、『建設』(50.0%・8社)が続いた。なお、『小売』(36.4%・4社)は5割を下回った。一方、「ない」では、『小売』(27.3%・3社)が最も高く、『製造』(8.0%・2社)、『建設』(6.3%・1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45社、2014年度見込みは51社、2015年度見込みは49社、2016年度見込みは43社、2017年度見込みは45社、2018年度見込みは45社、2019年度見込みは43社、2020年度見込みは46社、2021年度見込みは57社、2022年度見込みは91社、2023年度見込みは98社、2024年度見込みは99社、2025年度見込みは98社、2026年度見込みは99社

注1:網掛けは、島根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。島根は99社

2. 改善内容、「ベア」は2年連続で半数超、 「賞与(一時金)」は2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99社中52社、構成比52.5%を占めた。前回調査の2025年度見込み(54.1%)から1.6ポイント低下したものの、2年連続で半数を超えた。また、「賞与(一時金)」は23.2%(23社)となり、前回調査(27.6%)を4.4ポイント下回り、2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5.8ポイント下回った。また、「賞与(一時金)」では、『全国』(28.2%・2995社)を5.0ポイント下回った。

規模別で見ると、「ベースアップ」では、『中小企業』(構成比52.7%・48社)が最も高く、『大企業』(50.0%・4社)、『小規模企業』(44.4%・16社)が続いた。一方、「賞与(一時金)」では、『大企業』(37.5%・3社)が最も高く、『中小企業』(22.0%・20社)、『小規模企業』(11.1%・4社)が続いた。

業種別(母数10社以上)で見ると、「ベースアップ」では、『サービス』(57.9%・11社)が最も高く、『製造』(56.0%・14社)、『卸売』(11社)、『建設』(8社)がそれぞれ50.0%、『小売』(36.4%・4社)が続いた。また、「賞与(一時金)」では、『サービス』(42.1%・8社)が最も高く、『卸売』(40.9%・9社)、『小売』(27.3%・3社)、『建設』(12.5%・2社)が続いた。

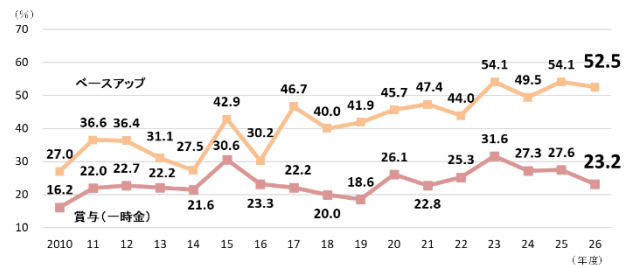
賃金改善の具体的内容

(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)
島根	52.5 (52)	23.2 (23)	- (99)
大企業	50.0 (4)	37.5 (3)	- (8)
中小企業	52.7 (48)	22.0 (20)	- (91)
小規模企業	44.4 (16)	11.1 (4)	- (36)
農・林・水産	100.0 (1)	0.0 (0)	- (1)
建設	50.0 (8)	12.5 (2)	- (16)
不動産	100.0 (1)	0.0 (0)	- (1)
製造	56.0 (14)	4.0 (1)	- (25)
卸売	50.0 (11)	40.9 (9)	- (22)
小売	36.4 (4)	27.3 (3)	- (11)
運輸・倉庫	66.7 (2)	0.0 (0)	- (3)
サービス	57.9 (11)	42.1 (8)	- (19)

注1: 網掛けは、島根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。島根は99社



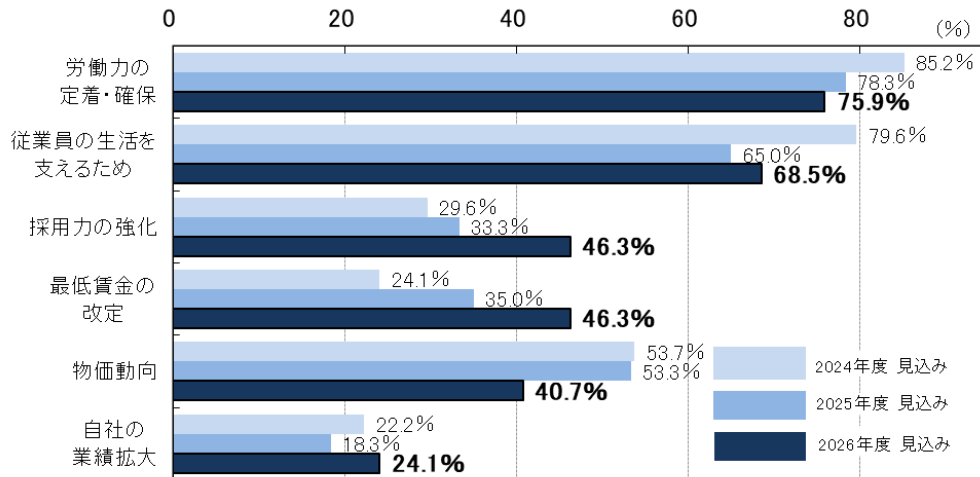
(構成比%、カッコ内社数)

	ベースアップ	賞与(一時金)	全体
2021年度見込み	47.4 (27)	22.8 (13)	- (57)
2022年度見込み	44.0 (40)	25.3 (23)	- (91)
2023年度見込み	54.1 (53)	31.6 (31)	- (98)
2024年度見込み	49.5 (49)	27.3 (27)	- (99)
2025年度見込み	54.1 (53)	27.6 (27)	- (98)
2026年度見込み	52.5 (52)	23.2 (23)	- (99)

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 54 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 75.9%(41 社)で最も高かった。次いで、「従業員の生活を支えるため」が 68.5%(37 社)、「採用力の強化」「最低賃金の改定」がそれぞれ 46.3%(25 社)で続いた。

賃金を改善する理由(複数回答)

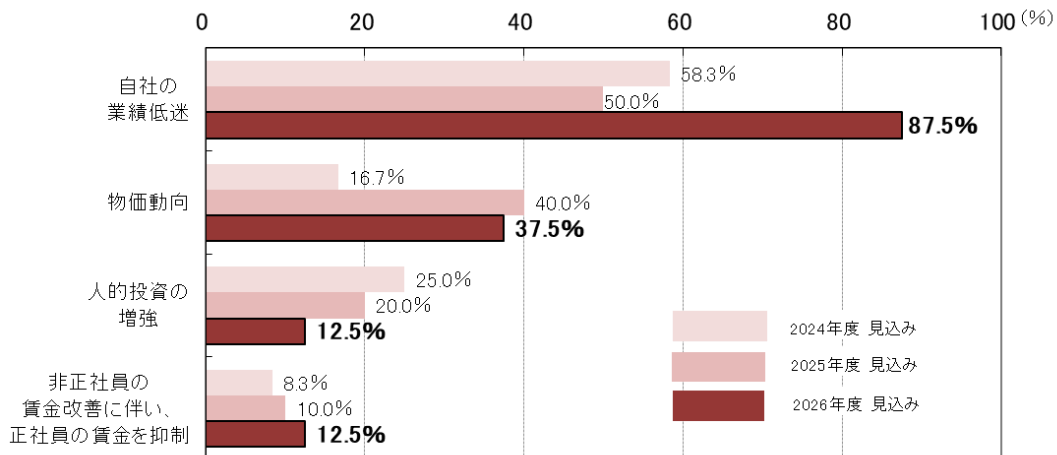


注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
 注2:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度54社、2025年度60社、2026年度54社

4. 賃金を改善しない理由、トップは「自社の業績低迷」

2026 年度に賃金改善が「ない」と見込む企業 8 社に、その理由(複数回答、以下同)を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が構成比 87.5%(7 社)で最も高かった。また、「物価動向」が 37.5%(3 社)、「人的投資の増強(新規採用の増加や定年延長、労働環境の改善など)」「非正社員の賃金改善に伴い、正社員の賃金を抑制」がそれぞれ 12.5%(1 社)で続いた。

賃金を改善しない理由(複数回答)

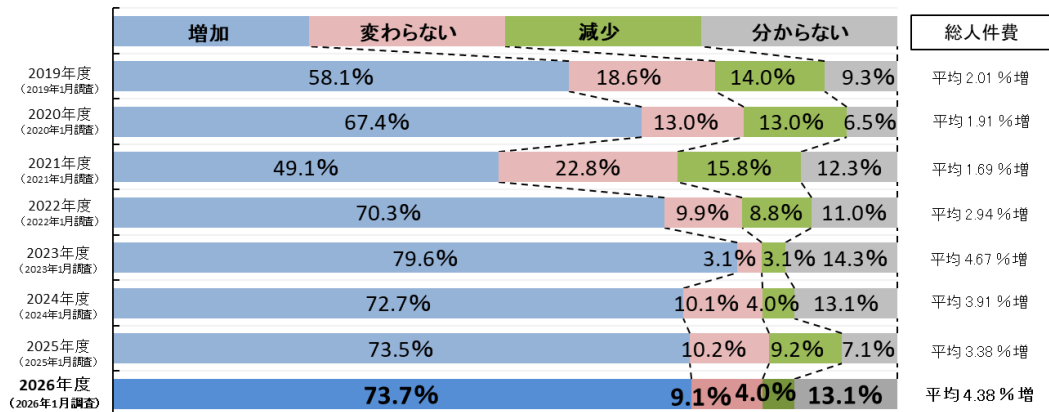


注:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度12社、2025年度10社、2026年度8社

5. 2026年度の総人件費、平均で4.38%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99中73社、構成比73.7%となり、前回調査(73.5%)より0.2ポイント高くなった。一方、「減少する」と回答した企業は4.0%(4社)となり、前回調査(9.2%)より5.2ポイント低くなった。結果、総人件費は前年度から平均4.38%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46社、2021年1月調査は57社、2022年1月調査は91社、2023年1月調査は98社、2024年1月調査は99社、2025年1月調査は98社、2026年1月調査は99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

島根県では、2026年度に賃上げを見込む企業が54.5%と4年連続で半数を超えた。2年ぶりに低下したものの、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2年連続で半数を上回り、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

- ・仮に賃上げが行われたとしても実質賃金がマイナスの現況は変わらず、景気に与える影響も限定的ではないか (一般土木建築工事)
- ・賃金については、割合ではなく、一律 1 万円ずつ上げている。上昇率は低い、景気に影響せずに上げている (電気機械器具卸)
- ・本業で利益をもっと出すことができれば賃金として還元できるが、業界的には厳しい状況が続くだろう。また、非正規については、最低賃金の上昇が経営に大きな影響を与えている (食料品小売)
- ・賃金は自治体の最低賃金があるので自然に増えるが、消費にまわるほどの力はない。これから先不透明だが景気がよくなるという実感はない (婦人・子供服小売)
- ・賃金が上がっても消費マインドが変わらなければ地域経済は好転しない (損害保険代理)
- ・必要な事ではあるが、中小企業にとって定期的な最低賃金の引き上げは経営的に厳しい (病院)