

企業の 62.3%が賃上げ 過去最高の 25 年度に次ぐ

改善の理由、「労働力の定着・確保」が 75.0%

広島県・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

牧 秀樹、松岡 静生、玄道 一成
帝国データバンク
広島支店情報部
TEL:082-247-5930(直通)
info.hiroshima@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/03/13

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

広島県の 2026 年度に賃金改善を見込む企業は 62.3%、過去最高の 25 年に次ぐ結果となった。ベースアップを実施する企業は 55.3%にのぼり、3 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。

- ※ 帝国データバンク広島支店は、広島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。調査対象は広島県 595 社で、有効回答企業数は 244 社(回答率 41.0%)。
- ※ 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 62.3%、 過去最高の 25 年度に次ぐ

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 244 社中 152 社、構成比 62.3%にのぼり、3 年連続の 6 割台となった。過去最高となった前回調査(2025 年 1 月)の 2025 年度見込み(65.0%)より 2.7 ポイント低かったものの、それに次ぐ結果となった。

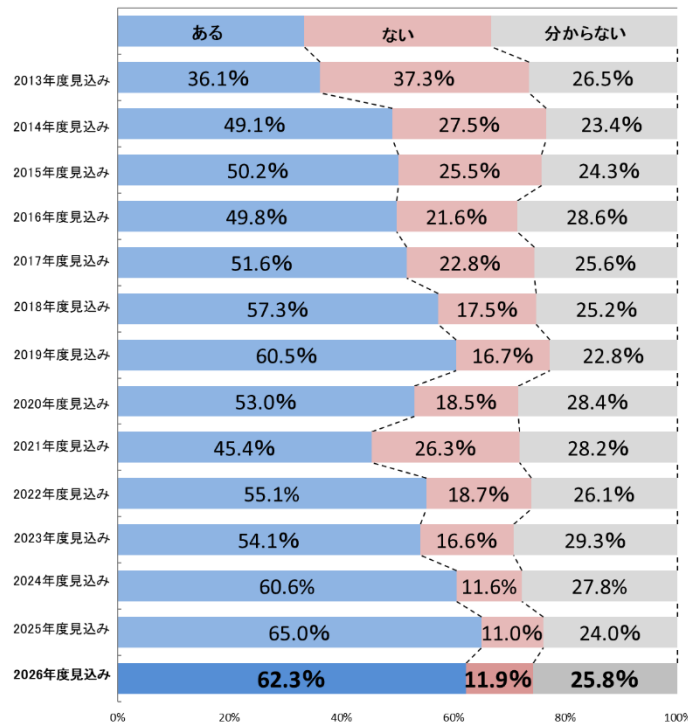
一方、「ない」と見込む企業は 11.9%(29 社)となり、前回調査(11.0%)を 0.9 ポイント上回ったものの、5 年連続で 2 割を下回った。

全国と比較すると、「ある」では、『全国』(構成比 63.5%・6740 社)を 1.2 ポイント下回った。一方、「ない」では、『全国』(11.8%・1256 社)を 0.1 ポイント上回った。

規模別でみると、「ある」では、『中小企業』(構成比 62.8%・130 社)が最も高く、『大企業』(59.5%・22 社)、『小規模企業』(52.0%・39 社)が続いた。一方、「ない」では、規模が小さくなるにつれて構成比が高くなった。

業種別(母数 10 社以上)でみると、「ある」では、『卸売』(構成比 72.4%・42 社)が最も高く、『製造』(70.7%・41 社)、『建設』(65.5%・19 社)、『運輸・倉庫』(63.6%・7 社)が続いた。なお、『サービス』(49.0%・24 社)、『小売』(48.0%・12 社)は 5 割を下回った。一方、「ない」では、『建設』(20.7%・6 社)が最も高く、『小売』(20.0%・5 社)、『サービス』(18.4%・9 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249社、2014年度見込みは265社、2015年度見込みは243社、2016年度見込みは241社、2017年度見込みは215社、2018年度見込みは234社、2019年度見込みは215社、2020年度見込みは232社、2021年度見込みは262社、2022年度見込みは283社、2023年度見込みは290社、2024年度見込みは277社、2025年度見込みは263社、2026年度見込みは244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)
広島	62.3 (152)	11.9 (29)	25.8 (63)	100.0 (244)
大企業	59.5 (22)	8.1 (3)	32.4 (12)	100.0 (37)
中小企業	62.8 (130)	12.6 (26)	24.6 (51)	100.0 (207)
小規模企業	52.0 (39)	25.3 (19)	22.7 (17)	100.0 (75)
農・林・水産	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)
金融	60.0 (3)	0.0 (0)	40.0 (2)	100.0 (5)
建設	65.5 (19)	20.7 (6)	13.8 (4)	100.0 (29)
不動産	42.9 (3)	28.6 (2)	28.6 (2)	100.0 (7)
製造	70.7 (41)	5.2 (3)	24.1 (14)	100.0 (58)
卸売	72.4 (42)	6.9 (4)	20.7 (12)	100.0 (58)
小売	48.0 (12)	20.0 (5)	32.0 (8)	100.0 (25)
運輸・倉庫	63.6 (7)	0.0 (0)	36.4 (4)	100.0 (11)
サービス	49.0 (24)	18.4 (9)	32.7 (16)	100.0 (49)
その他	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	100.0 (1)

注1: 網掛けは、広島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。広島は244社

2. 改善内容、「ベア」は 3 年連続で半数超、 「賞与(一時金)」は 3 年連続で上昇

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 244 社中 135 社、構成比 55.3%を占めた。前回調査の 2025 年度見込み(59.7%)から 4.4 ポイント低下したものの、3 年連続で半数を超えた。また、「賞与(一時金)」は 29.5%(72 社)となり、前回調査(28.9%)を 0.6 ポイント上回り、3 年連続で上昇した。

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 3.0 ポイント下回った。また、「賞与(一時金)」では、『全国』(28.2%・2995 社)を 1.3 ポイント上回った。

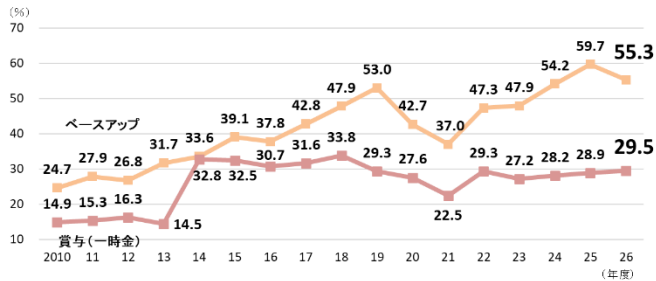
規模別でみると、「ベースアップ」では、『中小企業』(構成比 55.6%・115 社)が最も高く、『大企業』(54.1%・20 社)、『小規模企業』(42.7%・32 社)が続いた。また、「賞与(一時金)」では、『大企業』(32.4%・12 社)が最も高く、『小規模企業』(29.3%・22 社)、『中小企業』(29.0%・60 社)が続いた。

業種別(母数 10 社以上)でみると、「ベースアップ」では、『製造』(構成比 65.5%・38 社)が最も高く、『卸売』(62.1%・36 社)、『建設』(55.2%・16 社)、『運輸・倉庫』(54.5%・6 社)、『サービス』(46.9%・23 社)、『小売』(40.0%・10 社)が続いた。また、「賞与(一時金)」では、『建設』(37.9%・11 社)が最も高く、『製造』(34.5%・20 社)、『卸売』(32.8%・19 社)、『小売』(24.0%・6 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)
広島	55.3 (135)	29.5 (72)	- (244)
大企業	54.1 (20)	32.4 (12)	- (37)
中小企業	55.6 (115)	29.0 (60)	- (207)
小規模企業	42.7 (32)	29.3 (22)	- (75)
農・林・水産	100.0 (1)	100.0 (1)	- (1)
金融	40.0 (2)	60.0 (3)	- (5)
建設	55.2 (16)	37.9 (11)	- (29)
不動産	42.9 (3)	14.3 (1)	- (7)
製造	65.5 (38)	34.5 (20)	- (58)
卸売	62.1 (36)	32.8 (19)	- (58)
小売	40.0 (10)	24.0 (6)	- (25)
運輸・倉庫	54.5 (6)	18.2 (2)	- (11)
サービス	46.9 (23)	18.4 (9)	- (49)

注1: 網掛けは、広島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。広島は244社

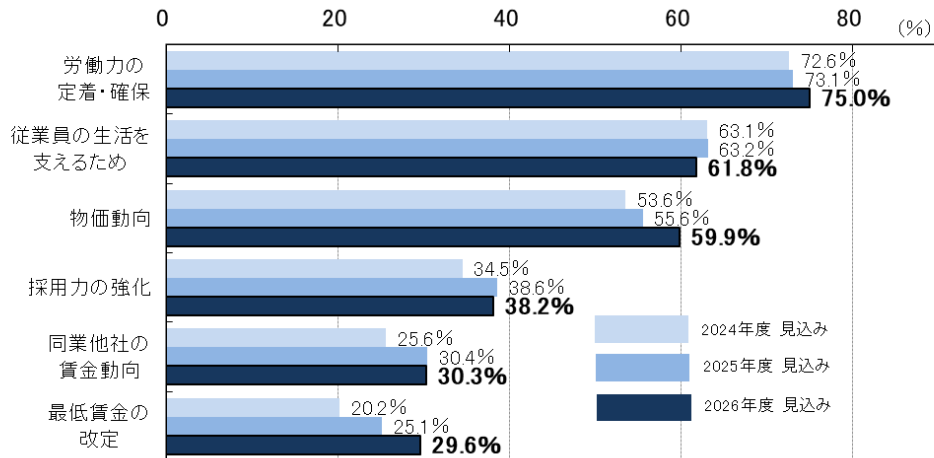


(構成比%, カッコ内社数)			
	ベースアップ	賞与 (一時金)	全体
2021年度見込み	37.0 (97)	22.5 (59)	- (262)
2022年度見込み	47.3 (134)	29.3 (83)	- (283)
2023年度見込み	47.9 (139)	27.2 (79)	- (290)
2024年度見込み	54.2 (150)	28.2 (78)	- (277)
2025年度見込み	59.7 (157)	28.9 (76)	- (263)
2026年度見込み	55.3 (135)	29.5 (72)	- (244)

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 152 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 75.0%（114 社）で最も高かった。次いで、「従業員の生活を支えるため」が 61.8%（94 社）、「物価動向」が 59.9%（91 社）、「採用力の強化」が 38.2%（58 社）で続いた。

賃金を改善する理由（複数回答）



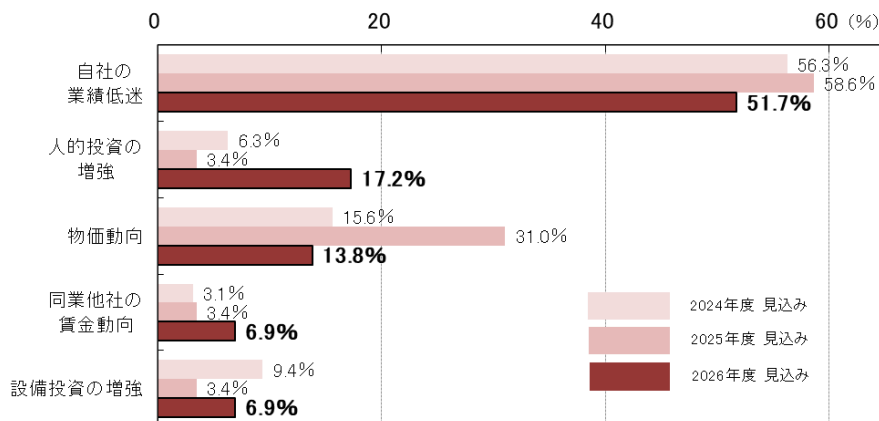
注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢。「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢

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168社、2025年度171社、2026年度152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 29 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 51.7%（15 社）で最も高かった。次いで、「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）」が 17.2%（5 社）、「物価動向」が 13.8%（4 社）、「同業他社の賃金動向」「設備投資の増強」がそれぞれ 6.9%（2 社）で続いた。

賃金を改善しない理由（複数回答）

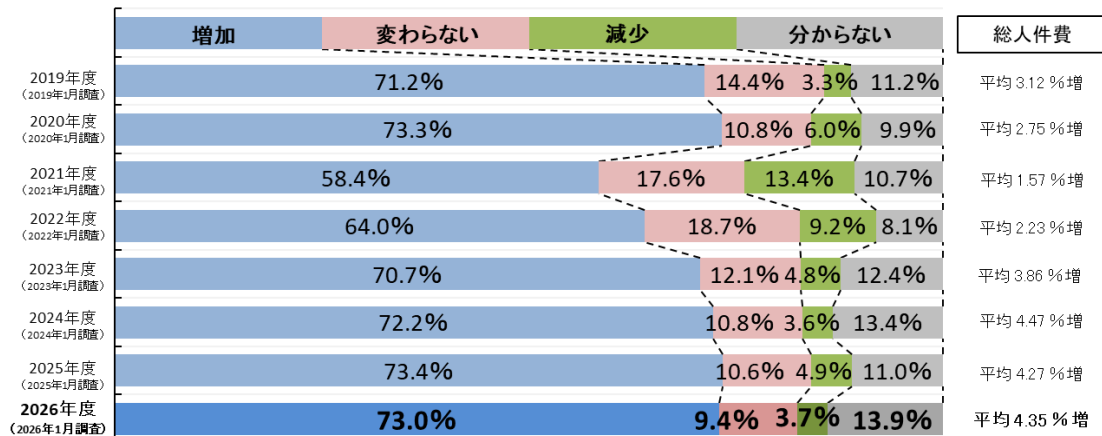


注:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度32社、2025年度29社、2026年度29社

5. 2026 年度の総人件費、平均で 4.35%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 244 中 178 社、構成比 73.0%となり、前回調査(73.4%)より 0.4 ポイント低くなった。一方、「減少する」と回答した企業は 3.7%(9 社)となり、前回調査(4.9%)より 1.2 ポイント低くなった。結果、総人件費は前年度から平均 4.35%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215社、2020年1月調査は232社、2021年1月調査は262社、2022年1月調査は283社、2023年1月調査は290社、2024年1月調査は277社、2025年1月調査は263社、2026年1月調査は244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

広島県では、2026 年度に賃上げを見込む企業が 62.3%と 3 年連続で 6 割を超えた。過去最高となった前回調査に次ぐ結果となり、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 6 割に迫り、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

- ・前年に賃上げを実施したため、2年連続は厳しい (不動産)
- ・この時期、社員の定着が第一で賃金の改善には注意を払っている (パッケージソフト)
- ・賃金の上昇以上に物価の上昇が家計を圧迫しているため、景気へのプラス要因には届かない (婦人・子供服卸)
- ・賃金は一旦上げると下げるわけにはいかず、一刻も早く消費者物価を下げてほしい (自動車卸)
- ・業績に変化がない中での、賃上げ体力は限界に近い (鉄鋼卸)
- ・ベースアップは社員を確保するための必須要件 (包装用品卸)
- ・新卒社員の賃上げによる給与が既存社員と逆転しないように注意している。一方で、仕事の価値を向上しなければ利益(賃上げ原資)は確保できない (受託開発ソフトウェア)
- ・十分とは言えないが、物価上昇以上の賃上げを行う事は景気の下支えになる (飲食料品小売)
- ・中小企業にとっては、景気回復(拡大)の影響よりも早いタイミングでコスト増加が発生するため、厳しい状況が続いている (不動産)