

＜2026年度賃上げ・初任給動向＞

賃上げ13,800円、賃上げ率＋4.5%
33年ぶりに4%を上回る

県内民間企業の賃上げ動向に関するアンケート調査（有効回答126社、平均年齢41.7歳、定期昇給分を含む）によると、2026年度の全産業の賃上げ額は＋13,800円（前年同調査＋9,300円）、賃上げ率は＋4.5%（同＋3.1%）と、1993年度の調査以来、33年ぶりに4%を上回る水準となった。

業種別にみると、製造業（平均年齢41.1歳）は賃上げ額＋15,800円、賃上げ率＋5.0%（前年同調査の製造業・平均年齢40.8歳、同＋11,400円、同＋3.7%）、非製造業（平均年齢43.5歳）は賃上げ額＋7,600円、賃上げ率＋2.7%（前年同調査の非製造業・平均年齢45.2歳、同＋5,200円、同＋1.8%）となった。額、率ともに前年を上回っており、全体として上昇傾向がみられた。

〈参考〉各企業の従業員数を考慮しない単純平均で見ると、製造業（平均年齢44.6歳）が賃上げ額＋9,200円、賃上げ率＋3.7%（前年同調査・平均年齢45.1歳、賃上げ額＋6,700円、賃上げ率＋2.6%）、非製造業（同47.4歳）が＋8,400円、＋3.0%（同・46.5歳、＋8,200円、＋3.0%）、産業全体（同46.6歳）では＋8,700円、＋3.2%（同・46.1歳、＋7,800円、＋2.9%）であった。

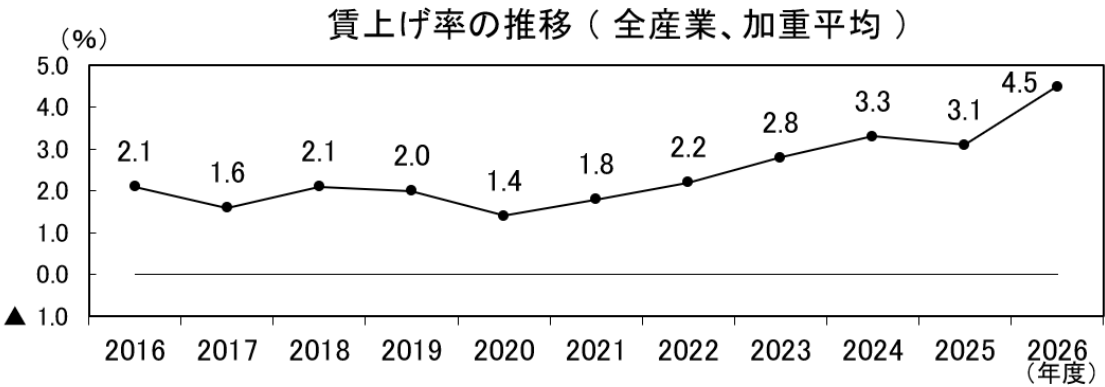
平均賃金動向

（単位：歳、円、%）

業 種	平均年齢	新 賃 金	旧 賃 金	賃上げ額	賃上げ率
製 造 業	41.1	331,600	315,800	15,800	5.0
非 製 造 業	43.5	288,400	280,800	7,600	2.7
全 産 業	41.7	321,000	307,200	13,800	4.5

（注1）従業員数による加重平均で算出。

（注2）100円未満は四捨五入。



賃上げ実施企業割合は、82.2%へ上昇

賃金改定の動向を社数構成比でみると、賃上げを実施した企業割合は82.2%(前年同調査74.3%)となり、前年を7.9ポイント上回った。一方、賃金を下げた企業割合も7.0%(同5.4%)と前年から上昇したものの、総じてみると、継続する物価高や人手不足への対応を考慮し、改定額を引き上げる傾向がみられる。

業種別では、賃上げを実施した企業割合は、製造業が92.3%(前年同調査83.3%)、非製造業が77.8%(同71.4%)となり、製造業では90%を上回った。非製造業においても前年を上回っており、特に卸売業、建設業などで賃上げに積極的な動きがみられた。賃金を下げた企業割合は、製造業が2.6%(同5.6%)と低下した一方、非製造業が8.9%(同5.4%)と上昇した。

賃金改定の企業割合

業 種	回答社数	社 数			構成比(%)		
		増加	横ばい	減少	増加	横ばい	減少
製 造 業	39	36	2	1	92.3 (83.3)	5.1 (11.1)	2.6 (5.6)
非 製 造 業	90	70	12	8	77.8 (71.4)	13.3 (23.2)	8.9 (5.4)
全 産 業	129	106	14	9	82.2 (74.3)	10.9 (20.3)	7.0 (5.4)

(注1)構成比の()内は前年。

従業員規模別にみると、賃上げは全階層で実施されており、規模に関わらず広がっている。特に、「100人以上」(+4.7%)と「30～49人」(+4.1%)の規模先はで4%を上回る上昇となり、全体を押し上げた。

従業員規模別の平均賃金動向

(単位:歳、円、%)

従業員規模	回答社数	平均年齢	新 賃 金	旧 賃 金	賃上げ額	賃上げ率
1～9人	15	53.7	211,800	209,600	2,200	1.0
10～29人	38	46.0	260,100	251,600	8,500	3.4
30～49人	19	44.7	298,600	286,900	11,700	4.1
50～99人	24	44.3	289,200	280,800	8,400	3.0
100人以上	30	41.2	327,200	312,600	14,600	4.7
全規模	126	41.7	321,000	307,200	13,800	4.5

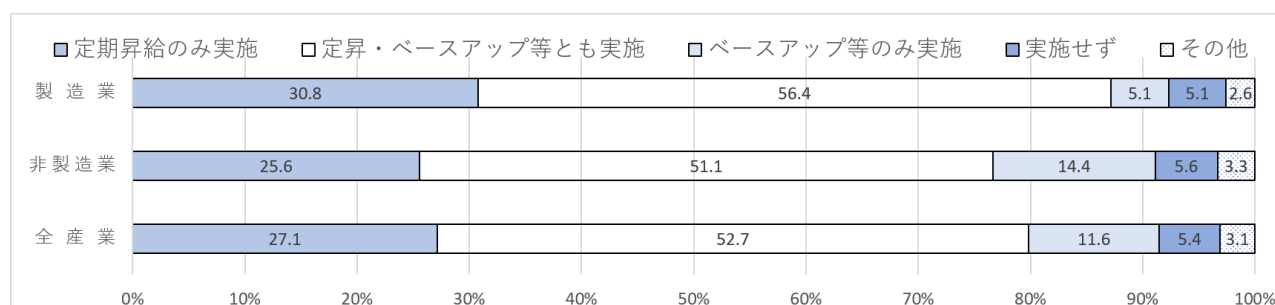
(注1)従業員数による加重平均で算出。

(注2)100円未満は四捨五入。

賃金改定でベア実施の企業割合は64.3%で過去最高

賃金改定の内容をみると、「定期昇給のみ実施」と回答した企業の割合は27.1%（前年同調査35.4%）、「定昇・ベースアップ等とも実施」は52.7%（同41.0%）、「ベースアップ等のみ実施」が11.6%（同9.0%）、「実施せず」が5.4%（同7.6%）となった。この結果、ベースアップ（ベア）を実施した企業の割合の合計は64.3%（同50.0%）となり、2014年の調査開始以来、初めて60%を上回った。

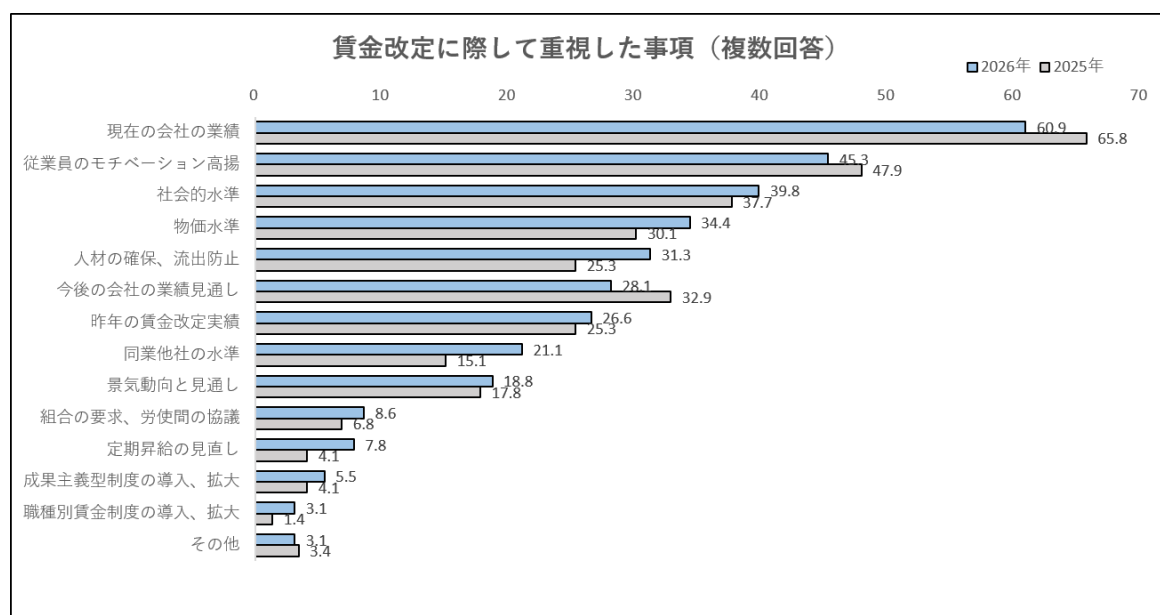
業種別にベアを実施した企業割合をみると、製造業は61.5%（前年同調査44.5%）、非製造業は65.5%（同51.9%）で、いずれも60%を上回った。一方、「実施せず」と回答した企業は、製造業が5.1%（同8.3%）、非製造業が5.6%（同7.4%）となり、ともに改善した。



自社業績に加え、社会水準や他社の動向を重視

賃金改定に際して重視した事項（有効回答128社、平均回答数3.3）をみると、1位の「現在の会社の業績」が60.9%（前年同調査65.8%）、2位の「従業員のモチベーション高揚」が45.3%（同47.9%）と低下した。

一方で、3位の「社会的水準」が39.8%（前年同調査37.7%）、4位の「物価水準」が34.4%（同30.1%）と上昇したほか、「人材の確保、流出防止」が31.3%（同25.3%）、「同業他社の水準」が21.1%（同15.1%）と割合が高まっていることから、自社の足元の業績を主要な判断要素としつつも、物価高への対応や人手不足の確保の観点から、社会的水準や他社の水準を踏まえて判断していることが考えられる。



初任給は全学歴で上昇

2026年度の初任給動向（全産業・企業、前年比較が可能な先の単純平均、有効回答57件）では、高校卒が197,700円・上昇率+5.2%と、1991年度の調査（男子：5.7%、女子：6.1%）以来、35年ぶりに上昇率が5%を上回った。そのほか、大学卒は223,600円・+4.1%、短大卒（高専及び専修学校を含む）は212,200円・+4.8%、大学院卒は262,500円・+5.7%と、いずれも高い上昇率を示した。賃上げ機運の高まりや人材獲得競争の激化を背景に、採用競争力の維持・向上を目的とした初任給引き上げの動きが全学歴で定着している様子がうかがえる。

業種別にみると、製造業（有効回答26件）は、高校卒 190,700円・上昇率+5.4%、短大卒 237,000円・+7.7%、大学卒 228,500円・+4.7%となった。非製造業（有効回答31件）は、高校卒 214,400円・上昇率+4.9%、短大卒 207,200円・+4.2%、大学卒 220,700円・+3.9%となった。

2026年度 初任給の動向

（単位：円、%）

学 歴	今春平均	昨春平均	差額	上昇率
高校卒	197,700	187,900	9,800	5.2
短大卒	212,200	202,400	9,800	4.8
大学卒	223,600	214,700	8,900	4.1
大学院卒	262,500	248,300	14,200	5.7

（注1）全産業・企業のうち前年比較が可能な先の単純平均を算出。

（注2）100円未満は四捨五入。

－ 調 査 要 領 －

調査時期	2026年7月～8月
調査方法	インターネットもしくは 所定の調査票によるアンケート方式
調査対象	県内民間企業 395社
有効回答	賃上げ動向 129社 初任給動向 57件

※2023年夏季調査より調査対象企業社数を拡大。

2022年夏季以前より中小企業が占める割合が高くなっている。