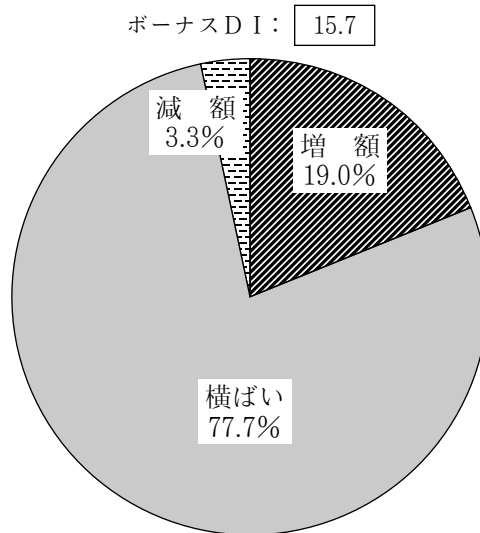


2026. **6**  
No. **239**

# 調査レポート

## 2026年夏季 県内民間ボーナス支給見通し － ボーナスD I は9期連続のプラス －

夏季民間ボーナス支給見通し（全産業）



「第100回県内企業経営動向調査」から

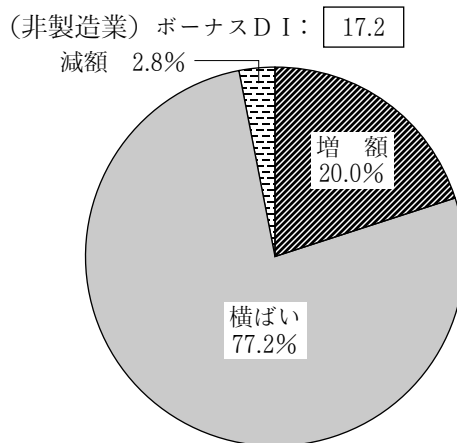
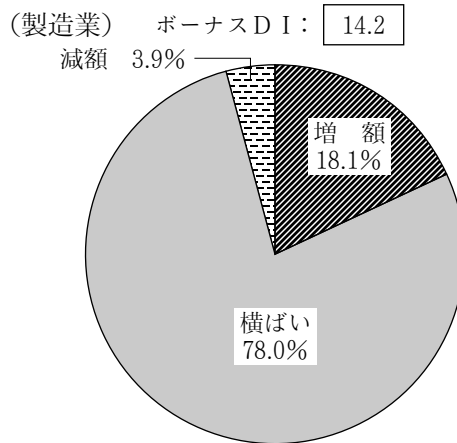
当行の第100回県内企業経営動向調査（4月上旬実施、回答企業303社）によると、今夏のボーナス支給予定額は、昨夏の支給額に対して「増額」回答先割合が19.0%（昨夏調査15.4%）、「横ばい」回答先割合が77.7%（同80.0%）、「減額」回答先割合が3.3%（同4.6%）となった。

この結果、夏季のボーナスDI（「増額」回答先割合－「減額」回答先割合）は、15.7と昨夏（10.8）と比べて4.9ポイント上昇し、9期連続のプラス（「増額」超）となった。

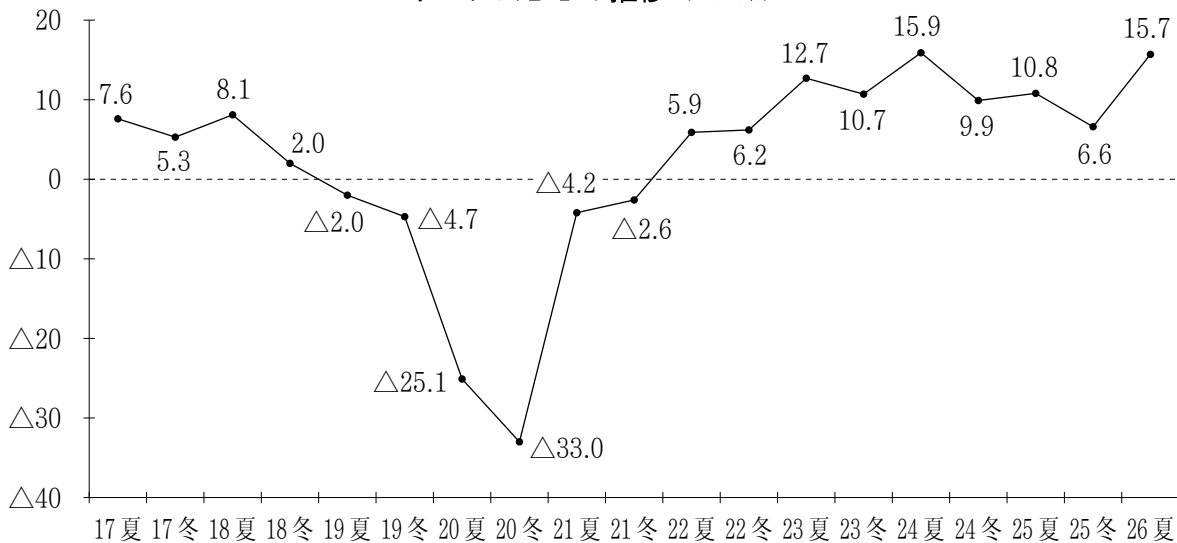
今回実施した県内企業経営動向調査によると、物価上昇に伴う消費マインドの低下がみられたものの、観光関連産業が堅調を維持したほか、生産活動も上向くなかで、賃上げなど雇用・所得環境の改善も下支えとなり、2025年度下期の県内企業の景況感は2期ぶりのプラス（「良い」超）となった。

一方、2026年度上期の業況見通しについて、中東情勢の緊迫化による原油価格や原材料価格

### 夏季民間ボーナス支給見通し



### ボーナスDIの推移（全産業）



●— ボーナスDI（注）

（注）DI =（「増額」回答先割合）－（「減額」回答先割合）

の上昇、部品・部材等の調達難など、先行きの不透明感が高まっていることを背景に、悪化に転じるとみられる。

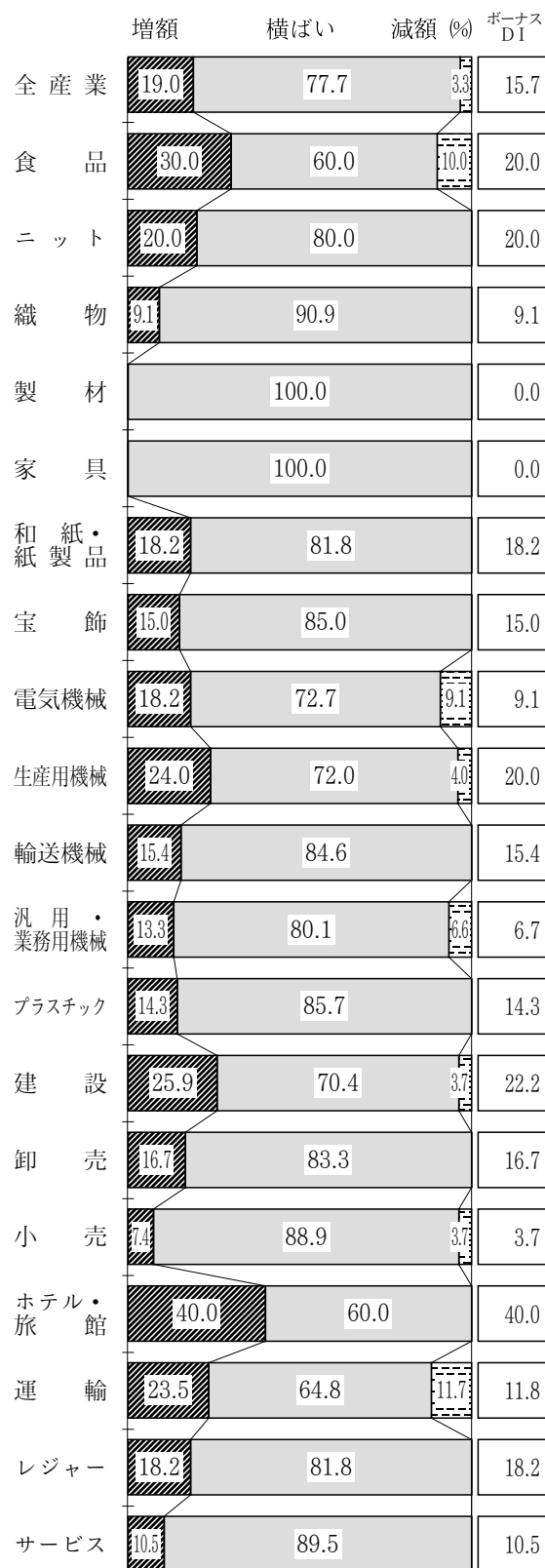
また、同調査により雇用面をみると、雇用の充足度を示す雇用D Iが11期連続の「不足」超となっている。経営上の問題点においても、「従業員の高齢化」、「労働力不足」、「人材・技術不足」が上位を占めており、人手不足の状況が続いている様子が窺われる。一方で、賃上げが継続的に実施されるなかで、「人件費増大」の回答比率も上位に位置しており、企業の負担感が増している様子もみられる。

このように先行き不透明感の高まりや、企業の負担増が窺われるものの、社会全体の賃上げムードの広がりや、雇用情勢が逼迫するなかで人材確保を優先する動きがボーナス支給見通しに反映され、ボーナスD Iのプラスが維持されたものと考えられる。

業種別にみると、製造業は、「増額」回答先割合が18.1%（昨夏16.2%）、「減額」回答先割合が3.9%（同7.4%）となった。この結果、ボーナスD Iは14.2と、昨夏（8.8）と比べて5.4ポイント上昇し、引き続き「増額」超となった。このうち機械関連では、生産用、輸送、電気、汎用・業務用の全機械で「増加」超となった。機械関連以外では、製材、家具で全先が「横ばい」と回答した以外は、すべての業種で「増加」超となった。

非製造業は、「増額」回答先割合が20.0%（昨夏14.5%）、「減額」回答先割合が2.8%（同1.5%）となった。この結果、ボーナスD Iは17.2と昨夏（13.0）と比べて4.2ポイント上昇し、引き続き「増額」超となった。すべての業種が「増額」超となっており、特に、ホテル・旅館では4割の先が「増額」と回答している。

## 夏季民間ボーナスの業種別支給見通し



## (特別調査) 賃上げ実施状況

昨今の物価高騰、企業における人手不足感の強まりなどを背景に、賃上げ機運が高まっている。こうしたなか、県内企業が「賃上げ」に対してどのように考え、取り組んでいるのかを把握するため、2025年度（2025年4月から2026年3月）の「賃上げ」にかかる対応状況について、特別調査を実施した。

※「賃上げ」には「定期昇給」、「ベースアップ」に加え、「賞与（一時金）」や「新卒の初任給の増額」なども含む。

2025年度の賃上げ実施状況は、「実施した」が92.1%（昨年度85.0%）、「実施していない」が6.9%（同12.9%）、「未回答」が1.0%（同2.1%）となった。

年収ベースで見た賃上げ率（引き上げ率）は、「2%以上～3%未満」・「4%以上～5%未満」（同率）が22.6%と最も多く、次いで「3%以上～4%未満」が16.8%となっており、2%以上～5%未満での実施率が全体の6割以上を占める結果となった。

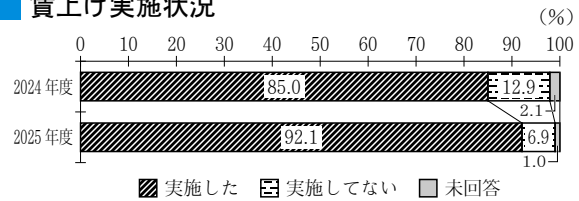
実施した賃上げ内容については、「定期昇給」が64.0%（昨年度69.1%）と最も多く、次いで「ベースアップ」が56.8%（同55.1%）、「非正規雇用の給与・時給アップ」が34.9%（同32.1%）と続いた。

賃上げの実施理由としては、「従業員の士気高揚のため」が66.5%（昨年度65.4%）と最も多く、次いで「人材定着のため」が57.2%（同61.3%）、「消費者物価上昇への配慮」（同50.8%）・「最低賃金が上がったから」（同40.0%）が50.0%と続いた。

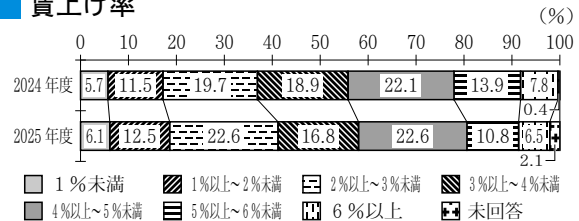
賃上げを実施しなかった理由としては、昨年度2位の「景気の先行きが不透明なため」が47.6%（昨年度35.1%）と12.5ポイント上昇してトップとなった。次いで「売上（受注）の減少のため」が38.1%（同27.0%）となり、昨年度1位の「現在の賃金が適切であるため」は23.8%（同40.5%）で3位に後退した。

なお、2026年度の賃上げ実施予定については、「実施予定」が58.7%（昨年度51.6%）、「実施を検討中」が18.2%（同16.4%）と両回答を合わせて76.9%となっている。多くの企業が賃上げに対して前向きな姿勢を示しているが、中東情勢の影響により先行き不透明感が高まるなかで、2025年度賃上げ実績と比較すると、やや消極的な様子が窺われる。

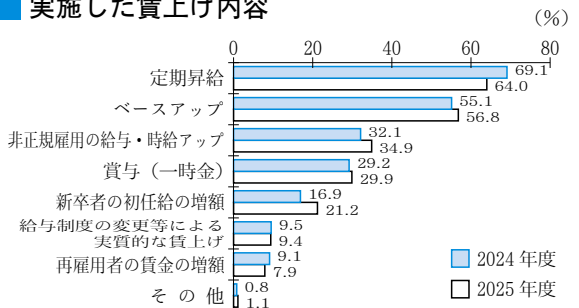
### 賃上げ実施状況



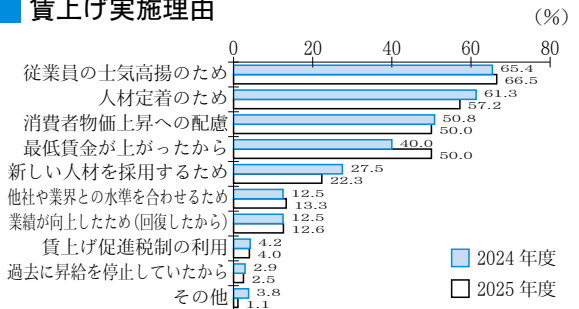
### 賃上げ率



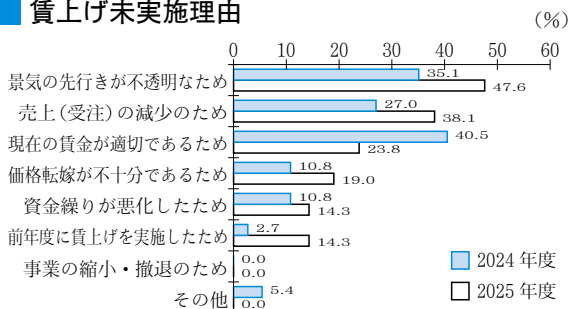
### 実施した賃上げ内容



### 賃上げ実施理由



### 賃上げ未実施理由



### 賃上げ実施予定

