



茨城経協



令和7年度定時総会開催



経営教育委員会 取締役・役員のための研修講座



環境委員会 キヤノンエコロジーインダストリー見学



鹿行地区支部 管理職・リーダーのための研修会

CONTENTS

- 01 令和7年度 定時総会 開催
- 05 茨城キリスト教大学 寄付講座
「アルテンジャパンとIT業界を志望する学生へ」
アルテンジャパン(株) 代表取締役 相川修一氏、茨城本社 取締役 安島宜績氏
- 06 委員会報告
経営教育委員会／環境委員会
- 07 支部だより
取手・龍ヶ崎地区支部／古河・坂東地区支部／鹿行地区支部
- 09 〈シリーズコラム〉労働生産性向上による人手不足問題解決方法⑤
〈(株)トータルマネジメントシステム研究所 代表取締役 角川真也氏〉
- 11 〈土業の広場〉「年収103万円の壁」の見直し
〈税理士法人コンパス・ロイヤーズ 代表社員CEO 井野武士氏〉
- 12 〈寄稿〉最近の労働判例から
〈(一社)日本経済団体連合会 労働法制本部〉
- 13 無意識ゴルフ塾②⑥
〈印象エキスパート(株) 代表取締役 柳沼佐千子氏〉
- 15 〈寄稿〉NPO情報 Vol.295
〈茨城NPOセンター commons 代表理事 横田能洋氏〉

経営者協会ホームページ
<https://www.ikk.or.jp/>



茨城経協



令和 7 年度活動計画、収支予算を承認 人材不足に対応する事業を充実

令和 7 年度定時総会開く

本会は去る 6 月 6 日（金）、水戸市千波町の水戸プラザホテルにて定時総会を開催した。

定時総会には正副会長・理事・監事・会員の 256 名が出席。令和 6 年度の事業活動・収支決算報告、令和 7 年度の活動計画などのほか、役員の異動等が承認された。



定時総会の様子

開会宣言に続き、**笹島律夫会長**が挨拶に立ち、「本年度は第10次中期運営要綱の最終年度となるが、“人材不足”などの会員の皆様が抱える課題や悩み、そして経協活動への要望・期待をしっかりと受け止め、会員の皆様の経営課題対応や地域経済活性化への貢献等、更なる活動の充実を図って参りたい」と述べた。

笹島会長が議長となり、第1号議案「令和6年度事業活動報告の承認を求める件」、第2号議案「令和6年度収支決算報告の承認を求める件」、第3号議案「常勤役員の報酬総額」について審議し、それぞれ原案どおり承認可決された。

次に、第4号議案「役員の異動等の承認を求める件」として、事務局より、5月16日の理事会で承認された、下記2名の新役員を提示。満場一致で承認可決した。

理事 小松崎寛氏（JX 金属・理事茨城事業所長）

監事 井上雅裕氏（税理士法人 AOI・代表社員）

議事終了後、令和6年度第3回理事会（10/21）以降入会いただいた、新入会員の紹介が行われた。

この後、医療法人大森医院の大森英俊理事長より「地域医療をおもしろく、安心できる医療

を継続するための取り組み」と題する講演がなされた。

令和 7 年度事業活動計画

【活動方針】

令和7年度は、第10次中期運営要綱（令和5年度～7年度の中期計画）の最終年度であり、要綱に掲げた『時代の潮流・変革にチャレンジし、会員企業と共に活力ある地域社会づくりをリードします』をめざし、3つの重点取り組み項目、①時代の潮流・変革に則した経営に役立つ情報の発信、②経営環境の変化に応じた会員の旬な経営課題への対応、③多くの会員が参加しやすい“場”の創出を推進し、活動内容の見える化を進め、会員の満足度を高めてまいります。



会長挨拶



来賓挨拶 大井川知事



来賓挨拶 佐藤茨城労働局長



大森医院 大森理事長

また今後ますます重要度が高まる“人材不足対応”について、プロジェクトの報告書を踏まえ、会員企業の課題解決に寄与すべく、多様な人材の活躍、また、生産性向上に繋がる様々な取組みを進めてまいります。

【重点事業】

1. 時代の潮流・変化に則した経営に役立つ情報の発信

- (1) 業務改善、省力化、生産性向上等の先進事例など、学ぶ機会の提供
- (2) 多様な人材の活用、定着に役立つ事例研究、学ぶ機会の提供
- (3) 会員のビジネスシーズ・ニーズマッチング機能の拡充
- (4) セミナーや講演会等、協会事業への参加実績やアンケート評価のフィードバックなどHPの活用

2. 経営環境の変化に応じた会員の旬な経営課題への対応

- (1) 人材確保・採用支援策の実施
- (2) DX・GX推進に関する情報の提供、実態調査の実施
- (3) 階層別・テーマ別など多様な研修機会の提供を通じた、会員のリスクリテラシー推進への寄与
- (4) 専門家集団（ITコーディネータ、土業ネットワーク、顧問弁護士）との連携による相談機能の強化と利用促進
- (5) 地元大学との共同研究などの産学連携の拡充
- (6) 国内外の産業戦略や現地企業のビジネスモデルに関する情報の提供

3. より多くの会員が参加しやすい“場”の創出

- (1) 支部・委員会の体制強化による、会員の事業参加率、満足度の向上
- (2) 支部・委員会への女性会員の役員登用、意見反映、女性部会の展開
- (3) 支部における会員交流事業の拡充
- (4) 会員（新入会員・既存会員）への訪問活動を通じた適切なフォロー

4. 「豊かな茨城づくり」のための社会貢献活動の強化

- (1) 次世代を担う若者の育成のための「県内大学などへの寄付講座」の継続
- (2) 地域貢献活動に参画する会員の取組みをクローズアップ・情報発信
- (3) 「安全安心なまちづくり運動」の継続

5. 政策要望・提言活動の実施

- (1) 会員ニーズ把握、茨城県などへの政策提言・要望活動とその実現
- (2) 経団連、各地経営者協会、その他の経済団体との連携による情報発信、関係事業の実施
- (3) 行政・関係団体との連携強化（政策提言・要望活動、懇談会、勉強会の開催）



新入会員 挨拶



講演会の様子



質疑応答の様子



挨拶乾杯 塚田副会長（カスミ・社長）



交流パーティの様子



名刺交換の様子



中締め 高橋副会長（協立製作所・会長）

【新任の役員】



理事
小松崎寛氏
JX金属株式会社
理事茨城事業所長



古河・坂東地区支部長
伊藤浩一氏
積水ハウス株式会社
業務役員関東工場長



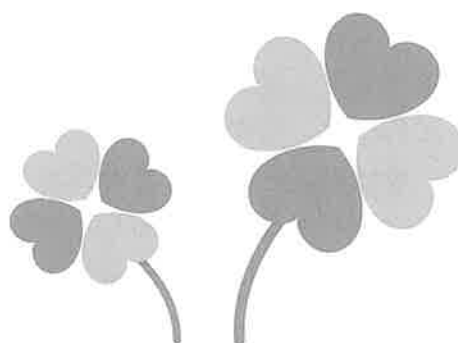
鹿行地区 支部長
栗原宗一郎氏
鹿島石油株式会社
常務取締役



青年経営研究会 会長
鈴木達二氏
鈴縫工業株式会社
代表取締役社長



監事
井上雅裕氏
税理士法人AOI
代表社員



「アルテンジャパンとIT業界を志望する学生へ」



相川修一氏



安島宜績氏

アルテンジャパン株式会社
代表取締役 相川 修一氏
茨城本社 取締役 安島 宜績氏

本日は、グローバル企業であるアルテン (ALTEN) グループおよびその日本法人であるアルテンジャパン株式会社の特徴をご紹介しますとともに、IT業界を志望する学生の皆さんに向けて、エンジニアとして必要な能力や学生時代に身につけてほしい思考力についてお伝えします。

アルテングループはフランス・パリに本部を置くグローバルなエンジニアリング企業です。従業員約57,000人、2023年度売上高6,673億円、世界30か国に拠点を有するリーディングカンパニーとして、世界中で幅広く事業を展開しています。創業以来、我々は最先端技術と高品質なエンジニアリングサービスを、情報通信、自動車、航空宇宙などの幅広い業界に提供してきました。また、M&A(合併・買収)を積極的に行い、事業の多様化とグローバル展開を加速させ、安定的な成長を実現しています。アルテンジャパン株式会社は、アルテングループの日本法人として、日本国内をメインに事業展開しています。現在は地域別に事業本部を構え、地域のニーズに合わせたエンジニアリングサービスを提供しています。弊社の特徴は、社員満足度最優先の経営を心掛け、原則転勤なし等、公私の長期計画(ライ

フプラン)が立てやすいことです。更に、グローバルな顧客基盤とローカルな技術を組み合わせた「グローカルビジネス」を推進し、ユニークな技術力を有する研究開発型企业として、ニッチトップを目指している。この2点です。

IT業界を志望する学生の方々に伝えたいことは、IT業界の特徴と求める人材像、身に着けるべき能力と思考についてです。IT業界は、変化のスピードが非常に速く、市場規模も拡大し続けている将来有望な業界ですが、「ただ需要がある」というだけで慢心してはダメです。常に学び続ける姿勢を保ち、専門スキルを磨き続ける必要が有ります。このことからIT業界が求める人材像は「成長を止めず、論理的かつ前向きな思考ができる人」だと言えます。IT業界を目指す上で、学生の皆さんに意識して欲しいことはポジティブシンキング・論理的思考・コミュニケーション能力です。IT業界では今後、新たな職種が次々と生まれ、働き方も多様に進化していくでしょう。その中心は「変化に柔軟に対応し、成長し続けられる人」です。学生の皆さんには、今から自分自身の「思考力・行動力・対話力」を意識的に育んでいただきたいと願っています。

経営教育委員会

「第6期 取締役・役員のための研修講座」を開催
“マネジメント”と“リーダーシップ”

経営教育委員会(委員長 篠原智氏(株)筑波銀行 代表取締役専務)は、5月16日(金)に「第6期 取締役・役員のための研修講座」を茨城県産業会館にて開催し、32名の参加者が集まった。

同研修は、当会研修事業で参加者からの評価が高い(株)ヤマオコーポレーション代表取締役 鬼澤慎人氏を講師にお招きし、取締役・役員に求められる要素から、“マネジメント力”と“リーダーシップ”を中心に

学ぶ研修カリキュラムとなっており、座学だけでなくケーススタディを通じ、他参加企業参加者とのディスカッションを中心に進められた。

参加者からのアンケートでは、「とても楽しく、深いセミナーでした。自分に落としこみ、反省や学び、そして新たな知識も得られて早く実践したいと、やる気も出ました。」「社員ひとりひとりが頭に浮かんで、

対応の仕方を考えることができた。社員にも受けさせたいと思った。」「他社の方々の多種多様な意見を聴く事ができて大変参考になりました。」などといった感想が寄せられた。



環境委員会

環境先進企業見学会を開催



環境委員会(委員長 海原真一氏 キヤノンエコロジーインダストリー(株)代表取締役社長)は、5月20日(火)、環境先進企業見学会を開催した。本見学会では、先進的な環境経営に取り組まれている企業や注目をされている施設を実際に訪れ、事業概要の説明や生産・製造現場・施設等の見学を通じ、会員企業さまの環境経営に活かせる気付きやヒントを得ることを目的に、見学会を開催。

今回の見学先では、坂東市に所在する「キャノンエコロジー

インダストリー」を訪問。はじめに、当協会環境委員長で、同社代表取締役社長の海原真一氏による開会挨拶と会社概要等の紹介があり、その後、経営企画部の林氏より、環境の取組を見聞できるショールーム“キャノンエコテクノパーク”や、トナーカートリッジなどの分解・組立・解体・分別工程が行われている“リサイクル工場”を案内いただいた。

同社では、日本国内にあるキャノングループのリユース・リサイクル事業を集約し、環境事業の拠点として設立。限りある資源を有効に使うため、使用済みのキャノン製品を再びキャノン製品としてリユース・リサイクルしており、特に、使用済みのインクカートリッジやトナーカートリッジについては、専用

の装置を使用してプラスチック材料の再生まで自動で行っており、少しでも多くの素材を再利用し、資源循環型社会の実現に向けた環境技術開発に努めている。そのような活動が評価され、令和6年度には「茨城県地球にやさしい企業表彰」の環境パートナーシップ部門で受賞し、さらに令和6年度「リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰」において経済産業大臣賞を受賞するなど、多くの表彰を受け、大切な環境を守るため資源循環の輪の活動を広げている。

今回の見学会を通じ、参加者からは「自社の環境施策の参考となる」「循環型社会への取組みに刺激を受けた」といった声が多く寄せられ、今後の環境経営における実践の糧となる有意義な会合となった。

取手・龍ヶ崎地区支部 古河・坂東地区支部

Zoom利用による「よくわかる労働基準法基礎知識」セミナーを開催

取手・龍ヶ崎地区支部(支部長 岡久正俊氏 キリンビール(株) 執行役員取手工場長)と古河・坂東地区支部(支部長 伊藤浩一氏 積水ハウス(株) 東日本プロダクトセンター業務役員センター長 兼関東工場長)は、共催による「よくわかる労働基準法基礎知識セミナー」を3回シリーズ(第1回目4月11日(金)、第2回目4月18日(金)、第3回5月16日(金))で、WEB会議システム「Zoom」を利用したオンラインでの開催(参加者に対してレジュメ、映像・音声をライブ配信)をした。

本セミナーでは、労働関連法が専門の内幸町国際総合法律事務所 所長 弁護士の千葉博氏より、総務・人事・労務担当者として初任の方や、労働基準法の理解をあらためて復習したい方、また部下を指導する管理監督者の方々などを対象に、労働

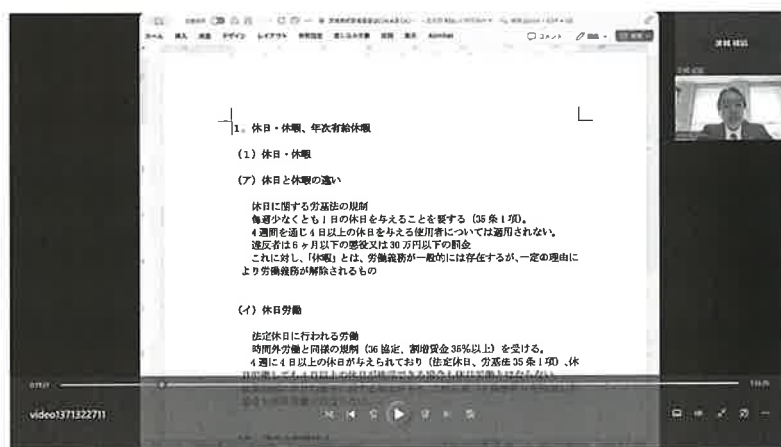
基準法の基礎知識についてわかり易く解説いただいた。

千葉講師は、東京大学法学部卒業後、94年に弁護士登録をされ、高江・阿部法律事務所に入所。実務経験を積み、2008年4月千葉総合法律事務所を開設、現在に至る。関東学院大学・神奈川大学・早稲田経営学院・東京リーガルマインドの講師などを歴任され、分かりやすい講義には定評があり、各方面で活躍されている。

セミナーの内容は、第1回目に「労働基準法とは」「労働契

約の締結における注意点」、第2回目に「賃金・賞与・退職金の諸問題」「労働時間」、第3回目に「休日・休暇、年次有給休暇」「労働契約の変更・解消」「人事と懲戒の実務」などについて、講師による解説と質疑応答を行った。

受講者は、パソコンやタブレット、スマートフォンから、リアルタイムにセミナーを受講され、職場でトラブルを起こさないために、押さえておきたい労働基準法の基礎知識を習得された。



古河・坂東地区支部

若手社員研修会を開催

古河・坂東地区支部(支部長 伊藤浩一氏 積水ハウス(株) 東日本プロダクトセンター業務役員センター長 兼関東工場長)は、5月21日(水)、古河市の「スペースU古河」にて、(株)常陽産業研究所との共催により、若手社

員を対象としたセミナー「報連相でチーム力向上セミナー ～仕事の円滑化と生産性をUPさせる!～」を開催した。

講師を務めたのは、G & S パートナーズ代表の古瀬崇氏。古瀬氏は、関西大学商学部卒業後、

営業職から会計・コンサルティング職まで3,000件超の経営相談、1,000件超の個人・法人の決算、資金調達支援を経験してきた会社支援のスペシャリスト。25年以上にわたる現場経験を活かし、会社の困りごと3

大要素である「売上・人材・お金」をワンストップ支援している専門家。研修講師として、ビジネス心理学・脳科学・数字を活用し、ニーズ・階層に応じた幅広いテーマで活躍され、エネルギーギッシュな講義が好評。

当日のセミナーでは、“なぜ報連相が大切なのか”という基本から、実際に現場で活かすための考え方や行動までを、ビジネス心理学や脳科学の視点を交えながら丁寧に解説。グループワークやゲームを通じて、円滑

な報連相の秘訣、報連相の重要ポイントなどを体感した。

参加者からは「コミュニケーションの取り方を見直すきっかけになった」「報連相の重要性

を具体的に理解できた」「ゲーム形式で楽しく学べた」など、満足度の高い声が多数寄せられた。



鹿行地区支部

鹿行支部主催「第2期 管理職・リーダーのための研修会」を開催

鹿行地区支部(支部長 栗原宗一郎氏 鹿島石油(株)常務取締役)は、5月13日(火)、昨年に引き続き「若手社員・中途採用社員の離職防止に向け、部下指導のあり方を考える」をテーマに研修会を開催。鹿嶋市の日本製鉄鹿島人材育成センターにて、計25名が参加した。講師には(株)インソース講師の野崎慎吾氏にご指導頂いた。

野崎氏は「今の若い世代と私達とでは、育ってきた時代や価値観が異なるため、一般的に言われている“常識”も世代毎に異なることを理解しなくてはなりません。相手の考える常識を否定するのではなく、すり合わせを行いながら、コミュニケーションのベースを築いていくことからスタートしなければなら

ないのです」と語られた後、グループワークを中心に、ケーススタディやロールプレイングを取り入れながら研修は進められた。

参加者アンケートでは「組織は違えど、同じ悩みを抱える者同士で意見交換できたことは、様々な気づきを得られる貴重な機会でした。部下一人ひとりの

個性を理解した上でアプローチしていくことの必要性など、今日学んだことをこれから実践していきたいと思います」、「多くの管理職の方々が本日の研修を受講すれば、社内の雰囲気も変わるのではと思いました。“伝え方”がいかに大切か、気づかされました」といった感想が寄せられた。



【シリーズコラム】 労働生産性向上による 人手不足問題解決方法⑤

株式会社トータルマネジメントシステム研究所
代表取締役 角川真也氏



第5回 間接業務のムダ取り

1. 従来のムダとり手法の問題点

今から四半世紀前にトヨタ生産方式(TPS)が大ブームを巻き起こしました。バブル経済崩壊後の大不況から脱すべく、官民挙げてTPS導入に奔走したものです。

大小取り交ぜいろいろあるTPSメソッドの中でもムダとりは、費用が掛からないので敷居が低いと思われたのか大変人気で、現場は言うまでもなく事務所で盛んに実施されました。

しかしその結果は無残でした。現場では絶大な効果を発揮するムダとり手法が事務所(間接業務)では全く通用しなかったのです。その理由は大別して次の3点によります。

①ムダの定義が分かりづらい

②間接員の抵抗がすさまじい

③手間の割に業務が減らない

以下、①～③の順に説明いたします。

2. ムダとり活動の成否を分ける「ムダの定義」

ムダの定義はムダとり活動の成否に大きな影響を及ぼします。ムダの定義が明解でないとムダとり作業がはかどらず、活動の停滞・とん挫をもたらすからです。

有名なトヨタの**7つのムダ(現場編)**は、作り過ぎのムダ、手待ちのムダ、在庫のムダ、加工そのもののムダ、動作のムダ、運搬のムダ、不良のムダ、と実に分かりやすく、明解な定義です。

それに対して**7つのムダ(事務所編)**は、万能化のムダ、条件固定化のムダ、システムそのもののムダ(プロセスに潜むムダ)、あるべき姿を考えずに改善を始めるムダ、全体像を見ないで部分改善しかやらない独りよがりのムダ、妥協によるムダ、ムダをムダと理解しないムダ、と難解で解釈に苦しむものも散見されます。

3. 抵抗勢力が発生する理由

現場と比べて事務所(間接員)はムダとり活動に消極的かつ非協力的な傾向があります。その理由は、自分の担当業務がムダ業務に判定されると、自分自身の存在や人格まで否定された気になるからです。

そのため彼らは壮絶な抵抗をするので、その矢面(やおもて)に立たされたムダとり推進事務局は心理的に追い詰められるケースがよくあります。私の知っているケースでは、事務局が経営者に冷遇され、部下には造反され、同期入社の子供が

会にも呼ばれなくなって退職に追い込まれた、という悲惨な事例もあります。このような事態が各社で頻発したことにより、TPSブームは鎮静化しました。

4. 手間の割に業務が減らない

幾多の困難を乗り越えて間接業務のムダとりを完遂した会社が気づくことは、手間がかかった割に意外に業務が減らない、という事実です。

ムダとりで一番怖いのが、本来業務をムダ業務と判定し廃止してしまう**ムダの取り過ぎ**です。ムダとり活動では、ムダを取って当たり前でほめられることはなく、万一取り過ぎて何か不都合な事態が発生すると事務局が責められます。

そのリスクを回避するために「要不要が定かでない業務は残す」ようになります。業務は①必要業務、②ムダ業務、③要不要が判定困難な業務、の3つに大別されますが、実際は③の割合が最も多く、これを放置せざるを得ない従来のムダとり手法の大きな弱点となっています。

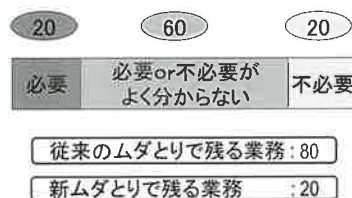
5. 逆転の発想による新ムダとりの優れている点

以上、従来のムダとり手法の問題点についてお話ししました。これらの理由により、現在ではすっかり廃れてしまった間接業務のムダとりですが、考え方を180度転換させることによって業務改革手法のエースとなります。それが「**ムダを取りたかったらムダを探すな、本来「あるべき姿」を探せ**」という逆転の発想です。

この考え方の優秀性は、モノのムダとり事例で実証できます。皆さんがご自宅で服の整理(ムダとり)を実施する際、着られない服を処分すると思いますが、これでは服は減りません。服は①必要な服、②不要な服、③要不要が判別困難な服、の3つに大別され、①はいつも着ている服および礼服、③は着られるが着たくない服です。

新ムダとりでは前述の①だけを残し、②③は処分してしまいます。従来のムダとりとの違いは、作業スピードが速く、服が劇的に減る点にあります。

2. 6. 2の法則



6. あるべき姿を「見える化」する業務目的体系表

新ムダとりを間接業務で実施する際に問題となるのが、部署業務の本来「あるべき姿」はどこにあるのか？ということです。

その答えは「そこで働く皆さんの頭の中にある」です。皆さんの頭の中にある部署業務の本来あるべき姿(=理想)を「見える化」するツールが、**業務目的体系表**です。部署のミッションを大目的・中目的・小目的の三層にブレイクダウンし、小目的達成手段を記入するだけで、部署業務の本来「あるべき姿」はその姿を現します(文末の【参考資料】①をご参照ください)。

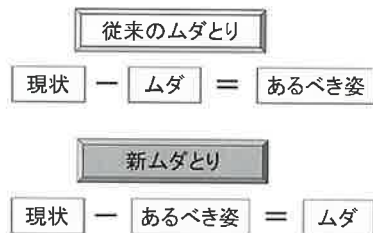
7. 手間の割に業務が減らない

①部署業務の現状である業務体系表と、②本来あるべき姿である業務目的体系表の2点ができてしまえば、ムダとり作業はあっという間に終わります。①②の対照により、a.ムダ業務、b.本来業務、c.現状未実施の本来業務が判別できます。

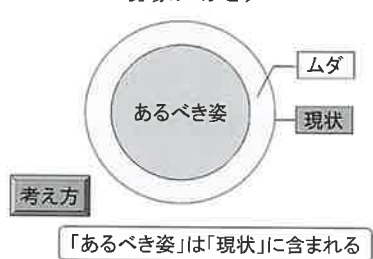
文章で説明してもピンとこないかと思いたすので、文末の【参考資料】②～⑤をご覧ください。資料②が育児の現状、③が育児のあるべき姿、④がムダ業務、⑤が現状未実施の本来業務となります。

8. 現場のムダとりと事務所のムダとりの違い

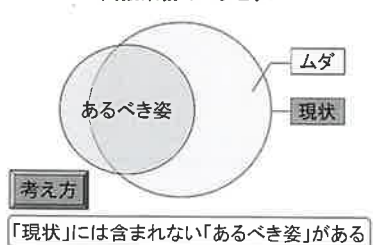
新旧ムダとりの考え方の違い



現場のムダとり



間接業務のムダとり



9. 新ムダとりの優れている点

ここまでお話ししてきた**逆転の発想による新ムダとり手法**には、①業務が劇的に減る ②現状未

実施の本来業務の存在に気づく、③競合他社が気づいていない、④ムダ業務の定義が明解で作業効率が高い、⑤抵抗勢力が発生しづらい、⑥あるべき姿の作成作業が楽しい、等々の多くの優れている点があります。

筆者が指導したクライアントでは、新ムダとりの実施により700名中から42名の余剰人員の捻出に成功し、人手不足解決に大きく寄与した実績もあります。

しかも、それに要した期間はわずか3ヶ月(業務体系表作成に2ヶ月、業務目的体系表作成に1ヶ月)、かかった費用は指導料のみです。このことから、**新ムダとりは数ある業務改革手法の中でもコスバ最優秀**である、と断言できます。

以上5回にわたり、労働生産性向上による人手不足解決方法について、弊社の指導事例をもとにお話ししてまいりました。記事でも再三強調した通り、この方法は外国人材や高齢者の雇用やDXと比べ費用はわずかで、リスクもなく、大きな効果が期待できます。しかも世間ではほとんど知られていないため、成功すれば競合他社に比べて利益率で大きな差をつけることができます。

本稿をお読みいただいた皆様が、一人でも多く労働生産性向上による人手不足解決方法を実践され、**人手不足という会社存続のピンチを会社業績改善のチャンス**にしていただければ、筆者としてこれに勝る喜びはありません。

読者諸氏のご健闘をお祈り申し上げ、本稿を終わります。最後までお付き合いいただき、ありがとうございました。

【参考資料】

下記2次元コードより、資料①～⑥がダウンロードできます。(期限：令和7年7月31日まで)



- ① → TMSの業務目的体系表
- ② → 育児の現状
- ③ → 育児のあるべき姿
- ④ → 育児のムダとり
- ⑤ → 育児の現状未実施の本来業務
- ⑥ → TMS研メルマガ 第108号

当連載記事と同一テーマで執筆した特集記事が『工場管理2月号』(日刊工業新聞社、1月20日発売)に掲載されています。こちらも併せてお読み頂ければ、より一層理解が深まります。

株式会社トータルマネジメントシステム研究所
代表取締役 角川 真也(つのかわ まさや)

住所：〒315-0011 石岡市正上内12-14

電話：0299-22-5195

H P：https://www.tmsri.com

メールアドレス：tsunokawa@tmsri.com

YouTubeチャンネル：社名で検索可

【シリーズコラム 士業の広場 第31回】

会員向けサービス【士業ネットワーク】にご在籍の士業会員の皆様から実務に役立つ情報をわかりやすく解説いただき、発信してまいります。

「年収103万円の壁」の見直し

税理士法人コンパス・ロイヤーズ
代表社員CEO 井野 武士氏



水戸市と千代田区神田で税理士事務所を運営する井野武士です。10年ほど前に水戸市で開業し、地域貢献を一番の経営理念に掲げて日々の業務に取り組んでいます。

多くの人が減税となりますが、令和7年分については勤務先の年末調整によって減税されます(令和8年分以降の所得税については源泉徴収で対応)。

2024年の総選挙で与党が過半数割れしたことで、野党第3党の国民民主党が石破政権の政策に大きな影響を与えました。このことをきっかけに、国民民主党が打ち出した「103万円の壁」の撤廃が大きく取りざたされることになりました。

このお話は結局どうなったのでしょうか。

103万円の壁のゆくえ

よくいわれる「年収103万円の壁」。令和6年分までは、この金額以下であれば所得税は課税されなかったため(所得税の課税最低限)、「103万円の壁」と言われてきました。令和7年度税制改正により、令和7年分の所得税から、所得税の課税最低限は「**160万円**」となります。

「働き控え」が減るが、社会保険に注意

これまで「年収103万円の壁」を意識して働き控えをしていた人も少なくありませんでしたが、今回の改正により、「もっと働きたい」という意向のある人に、より長い時間・より多くの日に働いてもらえることが期待できます。

「もっと働きたい」という人が増えると、社会保険加入の対象者が増加する可能性があります。その場合、事業主側の負担も増えることになるため、その原資を確保することが必要になってきます。「キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)」の活用も検討しましょう。

税理士法人コンパス・ロイヤーズ

[水戸オフィス]

〒310-0021 水戸市南町3丁目3-33 PS第3ビル 1、2F

[神田オフィス]

〒101-0047 千代田区内神田1丁目12-14 廣瀬ビル2F



警察官の懲戒免職処分と退職金(全額)支給制限処分について、裁量権の逸脱・濫用の有無の点で異なる判断がなされた例

神奈川県(懲戒免職・退職手当不支給の取消請求)事件
横浜地裁 令和5.9.13 判決

【事件の概要】

神奈川県警察の警察官(警部)であった原告が、地方公務員法29条1項1号ないし3号に基づく懲戒免職処分(本件懲戒免職処分)および職員の退職手当に関する条例(昭和29年神奈川県条例第7号。本件条例)12条1項に基づく一般の退職手当等の全額(1290万9229円)を支給しないこととする退職手当支給制限処分(本件支給制限処分。本件懲戒免職処分と併せて本件各処分)を受けたことから、本件各処分がいずれも違法であると主張して、これらの取り消しを求めた。

懲戒免職は有効であるが、退職金(全額)不支給は裁量権の逸脱・濫用である

【判決の要旨】

警部であった原告は、(1)公務中の警察官2人に対して暴行を加え、うち1人に全治約1週間の傷害を負わせた、(2)飲食店で店員に「ぶっ壊すぞ、この野郎」などと脅迫して自己がトラブルになった相手方を呼びださせようとした。これらの行為(本件各非違行為)の原因として双極Ⅰ型障害(本件疾患)の影響があったこと等の事情はある。しかし、本件各非違行為の態様、結果および影響等の重大性や、原告が法益の保護と犯罪の予防等を責務とする警察のなかでも上級職である警部であったこと等に鑑みれば、本件懲戒免職処分をしたことは、社

会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、またはこれを濫用したものとはいえないと判断した。

一方、退職手当の本件支給制限処分についてはまず、本件疾患が原告の行動制御能力に与えた影響は著しいものであったと考えられ、その責任全てを原告に帰することはできないというべきであり、本件各非違行為に至った経緯には酌むべきところがある、(2)原告のこれまでの公務への貢献の程度が相応に大きい——とし

た。加えて、これらの事情等を勘案すると、原告の勤続の功を抹消するに足りる事情があったとまでは評価することはできないとした。そのうえで原告の一般の退職手当等について、その一部にとどまらず、全額の支給を制限した本件支給制限処分に係る処分行政庁の判断は、社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱し、または濫用したものであると判断した。

【労働法制本部】

判決の詳細については、経団連事業サービス発行『労働経済判例速報』第2540号をご参照ください。



＼スコア90切りを目指す方へ／
HC1になったサチコの最速でゴルフが上達する！

無意識ゴルフ塾

Vol.26



力むとミスするのはなぜか？

「ゴルフのミス」も「ビジネスの誤判断」も——すべては脳の仕組みだった

★脳が教える「ビジネス判断ミス」の共通点

「ゴルフで大事な一打に限ってミスをするのはなぜか？」

それは、単なる技術の問題ではありません。脳と意識のメカニズムが深く関係しています。

実はこの現象、ビジネスでの判断ミスと同じ構造で起きています。ゴルフ場と会議室。場面は違っても、脳の反応は驚くほど似ています。



①「緊張」は意志の弱さではなく、脳の働き

多くの人が「本番に弱いのは、気持ち持が足りないから」と考えがちです。しかし、そうではありません。

たとえば、ゴルフで「池に入れたくない」と思えば思うほど、身体は不自然に緊張し、普段のスイングができなくなります。これは、脳が「危険」を感じたときに出す自然な反応です。



②不安や恐れが、筋肉を支配する

脳の中で「ピンチだ」と感じると、扁桃体が反応し、交感神経が活性化。全身の筋肉を緊張状態にします。これは「闘うか、逃げるか」のモード。

その結果、身体は本来の柔軟性を失い、動きが硬くなります。

プレゼン中に声が震えたり、営業での一言が出てこなかったり——すべて、脳が「恐れ」に反応した証拠です。

つまり「力んでミスをする」のは、意志の弱さではなく、脳が恐れに飲まれた結果なのです。



③ビジネス判断も、脳の“恐れ”に支配される

実は、経営やリーダーシップの判断も同じです。

人は「恐れ」を感じたとき、本来の判断軸からズレてしまう傾向があります。

そこで、今のあなたの判断軸が“恐れ”にズレていないか、確認してみましょう。

☑ 判断軸が“恐れ”にズレていないか？

——ビジネス現場のセルフチェックリスト【全10項目】



- ☐ 1. 大事なプレゼンで、「突っ込まれたらどうしよう」と提案を弱めた
- ☐ 2. 価格設定の場面で、「高すぎるかも」と利益を削った
- ☐ 3. クライアントとの商談で、「断られたら嫌だ」と提案を控えめにした
- ☐ 4. 会議で反論を恐れ、アイデアを最後まで出せなかった
- ☐ 5. 競合の動きに動揺し、自社の軸で判断できなくなった

- ☐ 6. 社内での意思決定で、「失敗したら責められるかも」と安全策に偏った
- ☐ 7. 初めての挑戦を前に、「失敗したら迷惑が…」とリスクを避けた
- ☐ 8. SNSやメディア露出で注目され、「注目されたら怖い」と投稿を止めた
- ☐ 9. 部下の行動にイライラし、「自分でやったほうが早い」と任せるのを避けた
- ☐ 10. 過去の失敗が頭をよぎり、「また同じことになるかも」と決断を先延ばしにした

いかがでしょうか？

もし当てはまる項目があるなら、“本来の軸”から、恐れに引っ張られている可能性があります。

④「判断ミス」は、脳の仕組みを知ることによって防げる

ビジネスでもゴルフでも、結果を左右するのは“瞬間的判断”。

その判断が「恐れ」によってゆがめられると、望む成果にはつながりません。

でも、それはあなたの能力不足ではなく、脳の反応を理解していないだけ。

仕組みを活用すれば、冷静に対処できます。



柳沼佐千子
(アメリカ・カリフォルニア州にて 1994年)

⑤恐れにのめられない判断力が、成果を引き寄せる

経営の現場で、本当に成果を上げる人は、「何を恐れているか」に気づく力を持っています。判断力は「才能」ではなく、「軸のメンテナンス」で育てることができるのです。



いま、あなたの判断軸を見直そう

ゴルフでのミスも、ビジネスの誤判断も、同じ脳の仕組みで起きています。

だからこそ、「恐れに飲まれない軸」を持つことで、あなたの力は自然に発揮されるようになります。

成果を阻むのは、スキル不足ではなく、“判断軸のズレ”かもしれません。

まずは、あなた自身の判断がどこから来ているのか。今、この瞬間から見直してみてください。

執筆者 柳沼佐千子氏(経営コンサルタント)
印象エキスパート㈱代表取締役

ゴルフ HC 1。大学卒業後、シングルプレーヤーとして全米女子ゴルフアマチュア選手権本選出場。プロゴルファーを目指しプロテストを受験した経験がある。現在は講演や企業研修の講師、目標達成を最速化させる潜在意識の実践オンライン講座を主催。30ヤード飛距離アップ、平均スコア10打達成、ベストスコア大幅更新、10か月で売上2倍、3年連続売上増、過去最高利益を出すなどゴルフもビジネスも潜在意識を活用した受講生の成果多数。

著書 『空気を読まずに0.1秒で好かれる方法。』
『ゴルフはメンタルが9割』

★ 無料LINE登録で有料級特典8個！

「ゴルフ感覚脳の使い方」動画他プレゼント！

ライン画面からの登録はこちらから→



【お問合せ】印象エキスパート㈱
ひたちなか市新光町38 ひたちなかテクノセンター内
TEL:03-5201-3908 メール:info@imptalk.net

多様性と共に生きる教育を目指して、 外国ルーツの子どもたちが直面する 課題とその可能性

茨城 NPO センターコモンズ 代表理事 **横田 能洋氏**

最近、インドとパキスタン、イランとイスラエルなど、宗教も関係した紛争が激しくなっています。私は外国ルーツの子の教育に関する事業をしながら、南西部のアジアで起きていることを身近に感じます。まずアフガニスタンは、旧ソ連やアメリカなどの大国が戦争に関わり多くの難民を生みしました。2021年には、アメリカ軍の撤退によりタリバン政権が復権し、現地の日本大使館や JICA で働いていた数百人が日本に避難しました。つくばには、JICA があることから多くのアフガン退避者がいます。ウクライナも戦争による避難ですが、日本語の習得と仕事がネックで生活基盤がつくりにくい現状があります。専門職にいた人が日本語がわからないために専門性を生かせる仕事に就けず、大人も子もメンタルの課題を抱えているケースが多いです。外国籍生徒の重点受け入れ高校にも、母国では優秀だった生徒がいます。英語なら活躍できそうな人財が、入りやすいが進学校ではない高校に入ると、理系で進学の際に苦労しています。

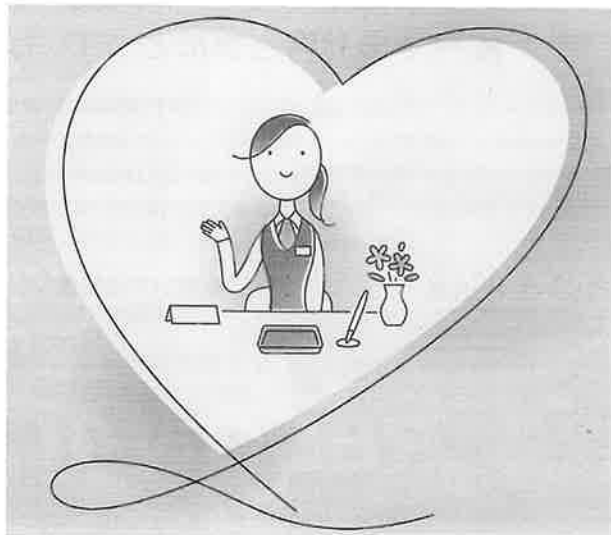
同じアフガニスタンでも、以前から坂東市などでヤードを設

け、中古車や部品の輸出をしている人たちは、だいぶ状況が異なります。車の輸出のビジネスは成長しているようで、ここ数年、母国からこどもを4、5人呼び寄せる家族が増え、地域の学校には日本語も英語も話せない、パキスタンやアフガニスタンの子が増えています。当会もよく、ウルドゥ語、パシュトゥ語、ダリ語の通訳を学校から依頼されます。こちらは、高いレベルの学習が言葉の壁で受けにくいというのとは違う課題があります。極論すれば日本語だけ教えてくれればいい、という感覚の子や親が少なくありません。また、女子を中学校以上にはいかせたくない考える親もいます。これはイスラム教の考えではなく、地域や民族の文化慣習によるものだそうです。

いろいろ疑問が増える中、JICA のスタッフとしてパキスタンで10年以上、ノンフォーマル教育の普及に取り組んだ方の講演会から多くのヒントを得ました。パキスタンは人口が多く平均年齢が20代と若いのですが、貧富の差もあり義務教育を受けられている子は6割くらいだそうです。そんな国で、仕事をさせられている子や家にい

る女子も学べるように、学校の外で、どこでも、誰でも、いつでも学べる仕組みとしてノンフォーマルな教育を生み出しました。例えば、仕事の前に朝だけ2時間とか、個人宅や村に出前とか、地域の人が協力して多様な学びの場をつくっています。カリキュラムも本当に学びたい内容に工夫し、公立より短期間で修了できるようにしています。アジアにはこうした柔軟な公教育以外の教育が多数あるのですが、日本はフリースクールはありますが、お金がないと通えないのが現状です。多くのことが学校に求められ、不登校が増え続けている日本の教育を変える一つの方法は、多様な学習ニーズに合わせた多様な教育を学校の内外で創ることだと思います。例えば、ムスリムの子が困っているのは、学校給食が食べられず弁当持ちになることです。もしもムスリムの人と食品企業でハラル弁当の冷凍食品が開発できたら、雇用も生まれるし、不就学も減りそうだし、教育の場を多様にするという流れもつくっていけるのではと思っているこの頃です。

人に優しい銀行をめざして



常陽銀行はどなたでも
ご利用しやすい銀行を
めざしています。



常陽銀行

MEBUKI
めぶきフィナンシャルグループ

16

地域のために 未来のために

筑波銀行は、より充実した金融サービスのために。
そして、もっと豊かな日々の暮らしのために。
地域エリアの皆様とともに、
未来に向かって力強く前進いたします。



筑波銀行



SDGs推進プロジェクト
あゆみ

筑波銀行は
SDGs推進プロジェクト
「あゆみ」に
取り組んでいます。

「日本の半導体」は
遅れている？
その思い込みは
捨ててください。

半導体は次世代へ。進めるのは、レゾナック。

半導体の材料技術で世界をリードしてきたのはずっと私たちレゾナックをはじめとする日本の化学会社です。それだけではありません。今、「次世代半導体」開発の鍵を握る存在として、これまで以上に期待を集めているのです。

化学の力で社会を変える。 **RESONAC**

株式会社レゾナック

山崎事業所 〒317-8555 茨城県日立市東町 4-13-1 TEL 0294-22-5111

下館事業所 〒308-8521 茨城県筑西市小川 1500 TEL 0296-28-1111

つくばサイト 〒300-4247 茨城県つくば市和台 48 TEL 029-864-4000

(先端融合研究所、高分子研究所、計算情報科学研究センター)

茨城県内立地のグループ会社

日本ブレーキ工業株式会社、株式会社レゾナック・テクノサービス、

株式会社レゾナック・オートモーティブプロダクツ、

株式会社レゾナック・アブライドカーボン、株式会社 HKSP

レゾナックの

新サウンドメディア

「レゾナック ナウ」

はこちら



がんばる企業を
全力サポート！
いばらきをもっと元気に

LINEはこちら！

最新情報や経営支援などの情報を配信中！

右の QR コードを読み込むか、公式アカウントより「茨城県信用保証協会」で検索し、友だち登録をお願いします。



茨城県信用保証協会

本店 〒310-0801 水戸市桜川二丁目2番35号 茨城県産業会館内 TEL 029-224-7811
土浦支店 〒300-0043 土浦市中央二丁目2番28号 TEL 029-826-7811



茨城経協 国内企業視察会 案内 「①長崎・福岡方面、②沖縄方面」

地域の実践に学ぶ、 多様な可能性への視座

～長崎・福岡における
産業・人材・文化の先進事例を巡る～

①【長崎・福岡方面】

●日程：2025年9月7日(日)～9日(火)

●訪問先：

- ①Nagasaki Ocean Academy TRAINING
- ②HyTReC 水素エネルギー製品研究試験センター
- ③長崎スタジアムシティ/スタジアムツアー
- ④みずほPayPayドーム福岡

※詳細は右記QRコード
より参照ください。



世界最先端の 科学技術集積地に学ぶ

～沖縄における
産業・人材・文化の先進事例を巡る～

②【沖縄方面】

●日程：2025年11月19日(水)～20日(木)

●訪問先：

- ①沖縄科学技術大学院大学
- ②タップホスピタリティラボ沖縄
- ③新里酒造

※詳細は右記QRコード
より参照ください。



心を込めて、信頼できるカーライフ
茨城トヨタ

P R I U S



プリウス Z 2WD

茨城トヨタ自動車株式会社

水戸市千波町 1887 〒310-0851

TEL 0120-090110

<https://www.ibaraki-toyota.jp/>

フロンティアへ 人を、地域を、もっと笑顔に **TOYOTA**



無料経営相談(士業ネットワーク)のご案内

セカンドオピニオンとしての 経営相談にもご活用ください!

当会では、会員士業(税理士・公認会計士9名、社会保険労務士19名、司法書士8名、行政書士5名、弁理士2名、弁護士1名、不動産鑑定士1名)のご協力のもと、「士業ネットワーク」を立上げております。

会員の皆様が事業を推進していく上での様々な課題やニーズ等が発生した際、お気軽に、専門家である士業に相談ができる体制が整っておりますので、是非ご活用ください。

例えば

- ・年末調整時の定額減税への対応、電子帳簿保存法やインボイス制度への対応のご相談
- ・財務書類作成、法人税、相続税等の会計業務・税務に係るご相談
- ・経営改善・事業承継支援・働き方改革等の経営コンサルティングについてのご相談
- ・業務改善助成金、ものづくり補助金等、各種助成金のご活用、申請方法に関するご相談
- ・メンタルヘルス・ハラスメント対応等を始めた各種労務管理、賃金制度の整備、人事制度、就業規則の見直しのご相談
- ・勤怠システム導入・クラウド化、テレワーク化等の業務IT化の支援
- ・営業許認可の取得・申請等に関するご相談
- ・行政関係手続きの電子申請のご支援又は代行に関するご相談
- ・外国人労働者の在留資格取得・帰化申請等手続きに関するご相談
- ・土地の売買や役員変更、株式発行等の不動産・商業登記に係るご相談
- ・特許・商標等の取得に係るご相談 etc

ご相談は初回無料です。当会士業会員の方々へのご相談の取り継ぎを行ってまいります。つきましては、お悩み事がございましたら、事務局宛にお気軽にお問い合わせください。

本件に関するお問い合わせ先

一般社団法人 茨城県経営者協会事務局(佐々木・澤畑)

TEL : 029-221-5301

FAX : 029-224-1109

E-MAIL : sasaki@ikk.or.jp