



今回は、労務コンサルからは、令和6年4月1日より改定されます「現物給与の価格」の改定についてのお知らせとなります。人事コンサルからは「1on1ミーティング」を利用した対話型マネージメントについてお話をさせていただきます。

令和 6 年度の現物給与の価額が決定

社労士法人ミナジン

健康保険、船員保険、厚生年金保険及び労働保険においては、現物給与の価額を厚生労働大臣が定めることとされていますが、現物給与の価額をより現在の実態に即したものとするため、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が改正されました。適用は、本年（令和 6 年）4 月 1 日からとなります。
※今回は、住宅で支払われる報酬等に係る現物給与の価額については、改正はありません。

現物給与の価額（令和 6 年度）／食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額の一部

(単位:円)

都道府県名	食事で支払われる報酬等				
	1人1月当たりの 食事の額	1人1日当たりの 食事の額	1人1日当たりの 朝食のみの額	1人1日当たりの 昼食のみの額	1人1日当たりの 夕食のみの額
1 北海道	23,100	770	190	270	310
2 青 森	22,200	740	190	260	290
3 岩 手	22,200	740	190	260	290
4 宮 城	22,200	740	190	260	290
5 秋 田	22,500	750	190	260	300
6 山 形	23,400	780	200	270	310
7 福 島	22,500	750	190	260	300
8 茨 城	22,200	740	190	260	290
9 栃 木	22,500	750	190	260	300
10 群 馬	21,900	730	180	260	290
11 埼 玉	22,500	750	190	260	300
12 千 葉	22,800	760	190	270	300
13 東 京	23,400	780	200	270	310
14 神奈川	23,100	770	190	270	310
15 新 潟	22,800	760	190	270	300
16 富 山	23,100	770	190	270	310
17 石 川	23,400	780	200	270	310

本年 4 月から、一部の府県を除き、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が改正されます。現物給与として処理している食事代等がある企業では、改正の有無（改正がある場合はその金額）を必ずチェックしておく必要があります。令和 6 年度の現物給与の価額の一覧表は以下のサイトよりDLできます。

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.html>

近年、組織マネジメントの手法として注目を集めている「1on1ミーティング」。従来の評価面談とは異なる、上司と部下が1対1で行う定期的なミーティングです。評価や指導とは異なり、部下の「声に耳を傾け、理解すること」に焦点を当てているのが特徴です。



1on1ミーティングの主な目的は以下の3つです。

- 部下の意見や考えを尊重し、積極的に聞き取ることで、仕事への意欲や帰属意識、エンゲージメントを高める
- 個々の成長促進: 部下の強みや弱み、キャリアプランなどを把握し、個々の成長に合わせたサポートを提供する
- 組織全体の活性化: 情報共有や意見交換を通じて、組織全体のコミュニケーションを活性化し、問題解決を促進する

この1on1ミーティングを実施することで考えられるメリットとして、以下が挙げられます。

部下にとって	上司にとって
・ 仕事やプライベートに関する悩みや不安を気軽に相談できる ・ 自身の成長やキャリアプランについて考えるきっかけになる ・ モチベーションやエンゲージメントが向上する	・ 部下の課題や問題を早期に発見し、解決をサポートできる ・ 部下のモチベーションやエンゲージメントを高め、チーム全体の生産性を向上できる ・ 部下との信頼関係を築き、より良いチームを作ることができる

一方、導入時には下記のようなデメリットがあることを押さえておく必要があります。

- ① 時間と労力がかかる
- ② 扱うテーマが多岐にわたるため、上司のスキルが求められる
- ③ 企業規模や文化、従業員の意識によっては効果を発揮しないケースもある

なお、ミーティングを効果的に実施するには、以下のポイントを意識する必要があります。

- ・ 事前に目的とゴールを明確にする
- ・ リラックスできる環境を整える
- ・ 部下の話をしっかりと聞き、共感する
- ・ 適切な質問やアドバイスをする
- ・ 定期的に実施する
- ・ フィードバックを収集する

再掲となりますが、1on1ミーティングは、上司と部下が1対1で行う定期的なミーティングです。「声に耳を傾け、理解すること」で個人と組織の成長を繋げる取り組みをされてはいかがでしょうか。