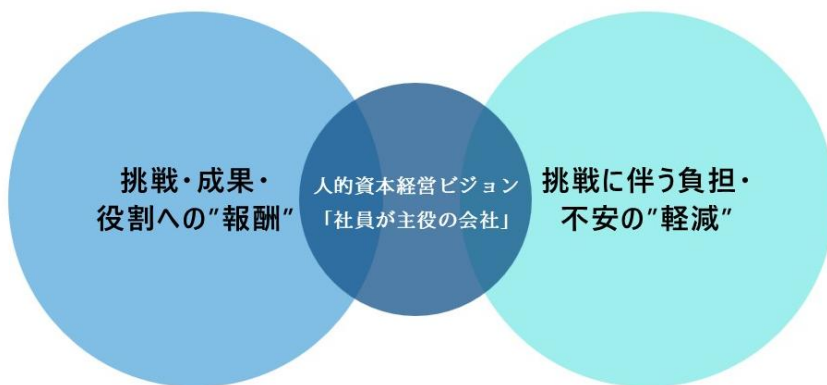


「社員が主役の会社」を目指し、 キャリア形成と働きやすさを支援する人事制度改定

株式会社レオパレス21(東京都中野区 代表取締役社長:宮尾 文也、以下「当社」)は、「社員が主役の会社」を目指し、社員一人ひとりが前向きに挑戦できる環境を整えるため、2026年4月1日に人事制度の改定を実施しました。本改定では、役割や責任をより明確にした制度設計を行うとともに、転勤に伴う負担や不安を軽減する制度の見直しを行いました。



人事制度改定の背景

近年、働き方やキャリアに対する価値観は多様化し、一人ひとりが自らの意思で成長や働き方を選ぶことが重視される中、仕事とライフイベントを両立し、社員が長期的に成長していく環境づくりは、企業にとって重要な課題となっています。

また、事業環境の変化が加速する中で、組織には現場での迅速な判断や、自律的に行動できる人材の育成が求められています。そのため、役割や責任を明確にし、成果と評価が正しく結びつく仕組みが不可欠です。こうした社会的な変化を踏まえ、当社は、社員一人ひとりが安心して挑戦でき、その成果がキャリアや報酬に反映される人事制度への改定を行いました。

人事制度改定のポイント

■役割・等級制度の見直し

管理職の役割を再定義し、一部業務を管理職候補である下位役職へ委譲しました。権限委譲に伴い、下位役職の給与を月額3万円増額しています。これにより、マネジメント業務の分担を進めるとともに、次のキャリアステップに挑戦しやすい体制を整えました。

■拠点グレード制度の導入

拠点の規模や業務特性に応じて管理職の年俵を設定する「拠点グレード制度」を導入しました。ポストの重さを明確にし、責任や成果に見合った報酬設計とすることで、より責任あるポジションへの挑戦を促します。本改定により、管理職報酬の上限テーブルを最大10%引き上げました。

■勤務地・転勤に関する制度の見直し

非管理職の勤務地手当および転勤手当について見直しを行い、勤務地手当は最大1万円、転勤手当は1万円の増額をしました。あわせて、転居を伴う転勤については、最大3年間の任期を設ける転勤任期制を導入しました。これにより勤務地や転勤を含めたキャリア形成を、社員がより前向きに捉えることが可能となりました。

今後の展望

社員の働きやすさ・働きがいを高め、社員によって新たな価値の創造がなされる「社員が主役の会社」となることが、当社の人的資本経営ビジョンです。今回の人事制度改定を踏まえ、今後も役割や処遇の在り方を見直しながら、人事制度の充実を図っていきます。

【関連するプレスリリース】

2025年2月10日:「社員が主役の会社」を目指した人事制度改定を実施

<https://www.leopalace21.co.jp/news/2025/0210.html>

■会社情報

株式会社レオパレス21

設立：1973年8月17日

本社住所：〒164-8622 東京都中野区本町2-54-11

代表者：代表取締役社長 宮尾 文也

企業サイト：<https://www.leopalace21.co.jp/>

【本件に関するお問い合わせ先】

■報道機関様

株式会社レオパレス21 広報課

E-Mail:kouhou@leopalace21.com