

2026 年 10 月 7 日

各 位

会 社 名 ネットレン
高周波熱錬株式会社
代表者名 代表取締役社長執行役員 大 宮 克 己
(コード番号 5976 東証プライム市場)
問合せ先 上席執行役員経営企画室長 久 田 直 志
(TEL. 03-3443-5441)

新人事制度導入に関するお知らせ

当社は、2027 年 4 月 1 日より新人事制度を導入することといたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

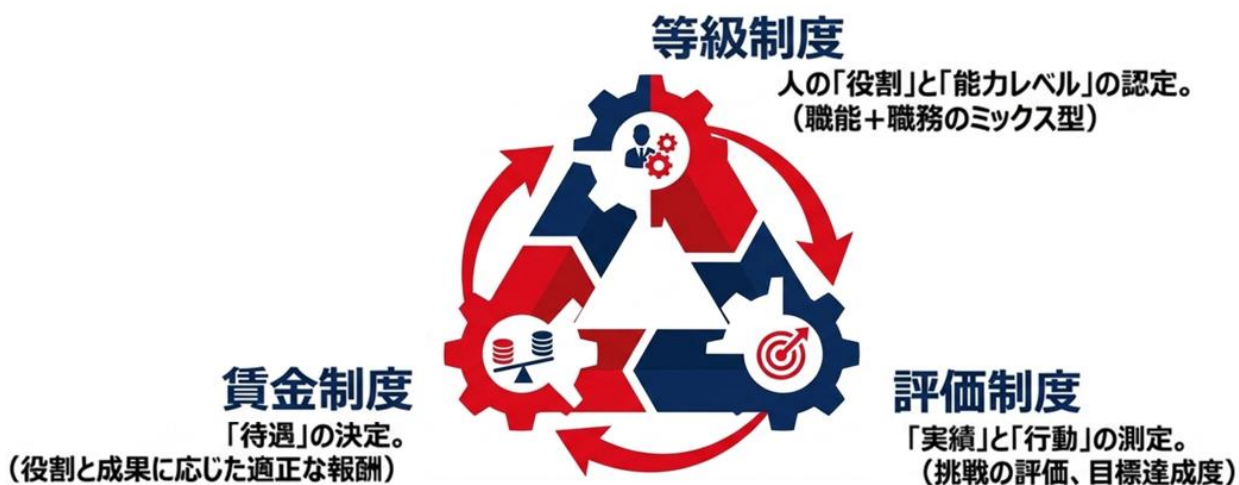
1. 新人事制度導入の目的

当社グループは、長期経営ビジョン「NETUREN VISION 2030」の実現に向け、第 16 次中期経営計画の基本戦略の一つとして「自発的貢献意欲のある人財の育成」を掲げ、人財基盤の強化に取り組んでおります。

今回新たに導入する人事制度により、従業員一人ひとりの能力に加え、担う仕事・役割および成果を処遇へより明確に反映することで、多様なキャリア形成と挑戦を後押しすることを目的とするものです。等級・賃金・評価の各制度を一体的に見直し、従業員の成長と企業価値向上を両立する人財投資として推進してまいります。

2. 新人事制度の全体像 ～ 3つの仕組みが連動する「成長の三位一体」～

新人事制度では、等級制度・賃金制度・評価制度の3つを連動させ、仕事・役割・成果に応じて処遇が決定される仕組みを導入します。これにより、安心して長く活躍できる基盤を維持しながら、挑戦し、成果を上げた人財がより適切に評価される制度を目指します。



3. 新人事制度の主な内容

能力・スキルと担う仕事・役割を組み合わせるミックス型等級制度を導入し、管理職・専門職の複線型キャリアパスを整備します。

また、役職と連動した実力本位の早期抜擢を進め、意欲と能力のある人財の早期育成を図ります。あわせて、職務給を適正な水準に見直し、担う責任や役割をより適切に処遇へ反映します。

基準 (テーマ)	現状	改定後
仕事の大きさ	人の能力に基づく 「職能資格等級」中心	能力(職能)と役割(職務) を組み合わせる 「ミックス型等級制度」
キャリアの道筋	管理職を目指す 単一的なキャリアパス	マネジメント職と スペシャリスト職を選べる 「複線型キャリアパス」
管理職早期育成	管理職育成に時間がかかる	役職と連動した 実力本位の早期抜擢
責任と給与	責任と給与がミスマッチ	職務給の適正な金額水準設定

4. 新人事制度の将来像

～マネジメント志向とスペシャリスト志向、それぞれの強みを活かせる道へ「キャリアY字モデル」～



5. 人財投資としての位置付け

当社は、本制度導入を将来の成長を支える人財投資の一環と位置付けています。従業員が自らの強みを活かし、挑戦と成長を重ねられる環境を整備することで、組織全体の活力を高め、持続的な企業価値の向上につなげてまいります。

6. 導入時期

2027年4月1日

以 上