



2026年4月27日

各 位

会 社 名 東洋シャッター株式会社
代表者名 代表取締役社長 岡田 敏夫
(コード番号 5936 東証スタンダード)
問合せ先 取締役常務執行役員経営企画統括部長
野中 真也
(TEL 06-4705-2125)

【人的資本投資への取り組み】65歳への定年年齢引き上げ実施のお知らせ

当社は、2026年4月より定年年齢を現行の60歳から65歳へ引き上げいたしましたので、お知らせいたします。

本改定は、当社中期経営計画「TOYO ADVANCE 5」における重点施策である「成長戦略と人的資本投資への取り組み」の一環として実施するものです。設計・生産・施工分野等において、これまで蓄積してきた技術・ノウハウを次世代へ円滑に承継し、持続的な成長につなげてまいります。

1. 制度改定の背景

当社は経営ビジョンに掲げるとおり、「人財」の育成を企業価値向上および長期的な成長の重要な要素と位置付けております。

人生100年時代と言われる社会環境の変化を背景に、働く意欲のある高年齢層従業員が増加していることに加え、当社においても中核人材の確保・育成は重要な経営課題と認識しております。

こうした状況を踏まえ、経験・知見を有する高年齢層従業員が意欲を維持しつつ就業を継続し、次世代人材への技術・経験の伝承を担ってもらうことが、当社の成長に資するものと判断し、定年年齢の引き上げを実施いたしました。

2. 制度改定の概要

	改定前	改定後
定年年齢	60歳	65歳
退職金	60歳で積立終了	DB（確定給付）部分は60歳で積立終了、 DC（確定拠出）部分は65歳まで継続
60歳以降の賃金	再雇用後の賃金（70%～75%）	60歳時と同等

3. 65歳定年後の再雇用制度について

従来の定年再雇用制度では、希望者全員を65歳まで雇用する一方、職責の軽減等により賃金水準を60歳時の70%～75%程度とする仕組みとしておりました。

今回、65歳定年後においても、専門性や指導力を活かし、最長70歳まで活躍してもらうことを目的とした再雇用制度を新たに制定いたしました。

本制度は、特定の技術や知識を有し、後進育成に適性を持つ従業員を対象に、本人の意思を尊重しつつ、勤務形態、職責および業務範囲を限定した柔軟な働き方を可能とするものです。

4. 今後の取組み

当社は、これまで培ってきた技術や知見を次世代へ確実に承継するとともに、従業員のワークエンゲージメントおよび帰属意識の向上を図り、人材戦略を軸とした組織基盤の強化に取り組んでまいります。

今後も人的資本への継続的な投資を通じて、企業価値の向上および持続可能な社会の実現への貢献を目指してまいります。

以上