

さいとうてっこうしょ
株式会社齊藤鐵工所

企業プロフィール

所在地 大阪府大阪市

創立 昭和23年（1948年）

業種 金属製品製造業
（水門、除塵設備等の水処理設備）

従業員数 100人 （2025.1.1現在）



定年・継続雇用

定年年齢 65歳

定年後の継続雇用 定年後は、就業規則により一定条件の下70歳まで再雇用
その後、就業規則により一定条件の下年齢の上限無く勤務延長

現在の最高年齢者 75歳 職務内容：生産管理業務

年齢別従業員数

●正規従業員 100人

●非正規従業員 0人

60～64歳 7人（7.0%）

65～69歳 9人（9.0%）

70歳～ 6人（6.0%）

👉事例のポイント

1

定年延長と
柔軟な勤務・給与制度

定年延長と柔軟な勤務制度、
昇給・賞与の見直しで
長期雇用と意欲向上を実現

2

技能継承とキャリア支援

高齢社員による若手等への
マンツーマンでの技術指導と、
資格取得支援により社員の成長を支援

3

DX化の推進と業務環境の整備

DX化の推進と勤務環境整備により、
業務の効率化と安全意識の向上を両立

4

熱中症対策と快適環境の整備

夏場の体調管理のため、
休憩時間の柔軟な運用と
快適な職場環境を整備

課 題

改 善 内 容 ・ 効 果

1

活用方針・活用戦略

評価・処遇

定年延長と 柔軟な勤務・ 給与制度

高齢社員の活躍機会が限られ、年齢による役職制限や画一的な給与・勤務制度が働き続ける意欲や柔軟な働き方の妨げになっていた。また、社員との対話を通じて「60歳を過ぎても元気に働きたい」との意見が多く寄せられる状況があった。

定年を60歳から65歳へ、継続雇用制度の年齢を65歳から70歳へ上げた。あわせて、継続雇用者の給与制度を固定制から業績に応じて定期昇給や賞与に反映。さらに柔軟な勤務形態（短時間・隔日勤務・週休3日等）を導入し、面談を通じて本人の希望に応じた働き方を整備。

2

能力開発・キャリア開発

活用方針・活用戦略

技術継承と キャリア支援

高齢社員が長年培った技能・技術は多く、図面等に表すことができないことをいかに継承するか、また、業務に必要な資格取得の自己負担の軽減が課題となっていた。

高齢社員が活躍できる職場づくりを進める中で、長年培った技能・技術を活かして海外からの技能実習生や若手社員にマンツーマンで技術指導を行っている。また、高齢社員も含む対象者に対し、会社負担で実務に即した資格講習を実施。

3

仕事内容・就労条件

推進体制・風土づくり

DX化の推進と 業務環境の整備

DX化の進展に伴い、パソコン操作に不慣れな高齢者への対応や、業務効率の向上、安全意識の定着といった職場環境の整備が必要だった。

DX化を進める中で、パソコンに不慣れな高齢者には年末調整の入力支援から開始し、個別相談室等の設置によるサポート体制を整備。さらに、施盤加工やマシニング加工の導入、工数削減、事務所のリフォーム等、業務効率に向けた整備環境を推進。毎月末には工場で安全衛生委員会を開催し、安全意識の向上と作業の効率化を図っている。

4

推進体制・風土づくり

熱中症対策と 快適環境の整備

夏場において、作業中の熱中症リスクが高まり、社員の健康管理と快適な作業環境の確保が課題となっていた。

熱中症対策として、3か月間は10時と15時に15分間の休憩時間を導入し、ドリンクを配布するとともに、休憩場所にスポットクーラーを設置し、快適な環境を整えている。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

全国に配置されている社会保険労務士・中小企業診断士等の資格をもった専門家が企業に対し、相談・助言・提案などを行っています。詳しくはコチラ

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html