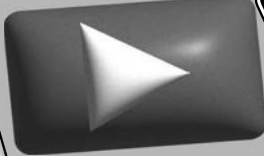


3分半
でわかる

人手不足 の解消

に使える!



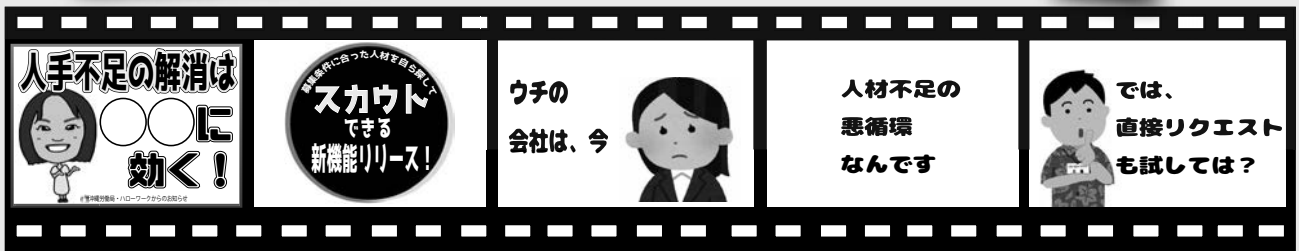
YouTube 公開中



人手不足でお悩みの事業所の方必見 (動画)

<https://youtu.be/1lvis2qcdb5>

人手不足の解消は



なんと、リクエストの対象となる求職者は

県内だけでも **3,000人** 超え!



新機能「直接リクエスト」の使い方

<https://jsite.mhlw.go.jp/okinawa-roudoukyoku/rikuesuto-220518.html>

なぜ？若手社員が定着しないのか

専門家による
無料相談
実施中

こんなお悩みありませんか？

- ✓ 若手社員が入ってもすぐに辞めてしまう…
- ✓ 職場環境を改善したい
- ✓ リーダーの育成に取り組みたい
- ✓ 社員のモチベーションを上げるためには？
- ✓ 社内コミュニケーションを活性化したい
- ✓ メンター制度について詳しく知りたい
- ✓ 人材が採用できる会社になりたい

専門家のコンサルティング・
個別支援が無料で受けられます。

社員の職場定着に関する課題解決に向けて、専門家が、各事業所の課題や問題についてヒアリングを行い、解決に向けたアドバイスや制度づくりを無料で支援いたします。

コンサルティング(課題抽出)1回、個別支援(解決に向けたご支援)3回まで

個別
コンサルティング

課題解決に向けた
個別支援・サポート

無料

厚生労働省 沖縄労働局委託 令和4年度 沖縄早期離職者定着支援事業

社員の職場定着に関するお悩みは
お気軽にご相談ください！

098-851-3546

お申込み
お問合せ

沖縄早期離職者定着支援事業事務局
TEL：098-851-3546 (平日9:00～17:00)

株式会社コノ街デザイン 担当：高良・赤嶺
MAIL：sien@toyopla.jp

沖縄早期離職者定着支援事業とは

コンサルティング

人材定着に関する課題の共有や解決に向けての方向性のご相談等
例：コミュニケーション不足⇒メンター制度や研修制度導入の検討



個別支援

制度等導入についての具体的なお支援・実施に向けてのアドバイス

沖縄労働局では、沖縄早期離職者定着支援事業として、若年者の職場定着、安定雇用の促進を図ることを目指し、県内の事業所や団体を対象に、人材を育て定着させる制度作りや体制の導入に向けた支援を行っております。

- ◆セミナー講師をはじめとする専門家を派遣いたします。
- ◆コンサルティング・個別支援の開始は、ご希望の日時で調整いたします。
※相談方法についても、専門家による訪問やリモート等、ご相談ください。
- ◆「若手社員が辞めない職場づくりセミナー 全回」も開催いたします。

HPはこちら



お申し込み・セミナー詳細についてはお問い合わせ、またはHPにてご確認ください。
<https://konomachi.hp.peraichi.com/oshigoto>

コンサルティング・個別支援申込書

下記参加申込書にご記入の上、
FAX・メールにてお申込みください



FAX : 098-851-3391
MAIL : sien@toyopla.jp

個別支援についてご質問等がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

申込書			
社名・事業所名			
所在地			
ご担当者お名前	TEL		
部署/役職	FAX		
E-mail			

お申込み
お問合せ

沖縄早期離職者定着支援事業事務局

TEL : 098-851-3546 (平日9:00~17:00)

株式会社コノ街デザイン

MAIL : sien@toyopla.jp

担当：高良・赤嶺



希望する全ての方が年齢に関わりなく活躍できる環境整備を

高年齢者雇用支援セミナー

令和4年度

生涯現役社会の実現に向けた「地域ワークショップ」

高年齢者雇用についてこんなお気持ちはありませんか？

- シニア人材活用について知りたい！
- 賃金設計がわからない！
- 定年延長制度に悩んでいる！
- 県内企業の事例が知りたい！



「ともに学びともに成長できる
働きがいのある環境づくり」

住宅情報センター株式会社 総務経理部 部門長

講師 / 上田 真弓 氏



「高年齢者雇用の
現状と対応について」

講師 / 65歳超雇用推進プランナー

講師 / 水澤 孝一 氏



「県内の高年齢者雇用状況及び改正高年齢者雇用安定法
による「70歳までの就業確保措置」について」

講師 / 沖縄労働局 職業安定部 職業対策課

「65歳超雇用推進助成金について」

講師 / 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構沖縄支部 高齢・障害者業務課

10 / 19 ²⁰²²
(水)
13:30 ~ 16:00

入場受付開始時間
13:00 ~ 13:30

那覇第2地方合同庁舎1号館 / 2階大会議室
(那覇市おもろまち2-1-1)

参加無料

会場参加

先着
40名

オンライン参加

先着
100名

- ※緊急事態宣言発令等によりオンライン参加のみとなる場合があります。
- ※定員に達し次第締め切りとなります。

【申し込み方法】裏面の参加申込書に記入の上、FAX送信か郵送にて申し込み
【申し込み締め切り】令和4年10月12日(水)

主催 / 沖縄労働局・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構沖縄支部 後援 / 株式会社沖縄タイムス社・株式会社琉球新報社

参加無料

令和4年度高齢者雇用支援セミナー ～ 事業主の皆様へ～

企業の人材確保・育成が課題となっている中、高齢者の優れた技術や豊かな経験を活かし、それらを若年・中堅社員に継承することにより、次世代の人材育成と企業の発展に成果を上げている企業も多くあります。このセミナーでは、高齢者雇用の沖縄県における現状や、高齢者雇用に先進的に取り組む企業の事例を紹介するとともに、高齢者雇用のチェックポイントを通じて、高齢者雇用に関する疑問にお答えします。

会場参加される皆様へお願い

当日は会場の換気や座席の間隔をあける等の感染予防策を実施いたしますが、ご来場される皆様におかれましても新型コロナウイルス感染予防へのご協力をお願いいたします。

- ・当日は必ずマスク着用をお願いします。
- ・受付時に検温を実施いたします。
- ・体調不良等(37.5°以上の発熱)によるご来場はご遠慮ください。

【お問い合わせ先】独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構沖縄支部高齢・障害者業務課
〒900-0006 那覇市おもろまち 1-3-25 (沖縄職業総合庁舎 4階)
TEL: 098-941-3301 FAX: 098-941-3302 / 担当者: 鈴木・川上

【申込先】 FAX098-941-3302

下記の申込書にご記入の上、沖縄支部高齢・障害者業務課まで FAX が郵送にてお早めにお申込みください。定員に達した場合のみご連絡いたします。なお、申込書提出された上で、急遽欠席される場合は必ずご連絡をお願いいたします。

会社名			
所在地	〒		
TEL	() -	FAX	() - ※オンライン参加の方は受付後、手続き案内書を FAX 送信しますので必ずご記入をお願い致します。
参加方法	<p>どちらかを必ず○で囲ってください。締切日以降の変更は原則不可です。 ※緊急事態宣言発令等により、オンライン参加のみとなる場合がございます。その際は、ご連絡致します。</p> <p style="text-align: center;">(会場参加) / (オンラインリモート参加)</p>		
E-mail	@		
	オンライン参加手続き案内等をご記入頂いたメールアドレスにご連絡いたします。オンラインリモートで参加される方は必ずご記入ください。		
参加者 (複数可)	部署名	役職名	フリガナ
			氏名
			フリガナ
			氏名

【ご質問記入欄】質疑応答にて参加者の皆様からのご質問をお受けいたします。高齢者雇用について課題やご意見、ご質問等がありましたらご記入ください。オンラインリモートで参加される方は講演後の質疑応答ができませんので、なるべくご記入をお願い致します。

～ 育児休業に関するご相談 ～

産後パパ育休等に関する相談窓口を開設しています！



令和 年 月 日～
産後パパ育休スタート

開設期間：令和3年11月1日（月）～ 令和5年3月31日（金）

相談窓口：沖縄労働局雇用環境・均等室

那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎（1号館）3階

電話番号：098-868-4380

開設時間：8時30分～17時15分（土日祝、年末年始除く）

※労働局窓口での相談を希望される方は、事前に予約されることをお勧めします（相談の受付は16時45分まで）。

※女性労働者に限らず、男性労働者、有期雇用労働者、事業主等からの相談にも対応しますので、お気軽にご相談下さい。

改正のポイント

- ① 雇用環境整備、個々の労働者への制度周知・意向確認の措置の義務化（R4.4.1施行）
- ② 有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和（R4.4.1施行）
- ③ 産後パパ育休（出生時育児休業制度）の取得（新設）（R4.10.1施行）
- ④ 育児休業の分割取得（R4.10.1施行）
- ⑤ 育児休業取得状況の公表義務化（R5.4.1施行）

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年 月 1日施行

- ◆ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ◆ 育児休業の分割取得

	産後パパ育休（～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度（～）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日 日・休業期間中の所定労働時間 時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限 時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児・介護休業法に関するお問い合わせは、

沖縄労働局 雇用環境・均等室 へ

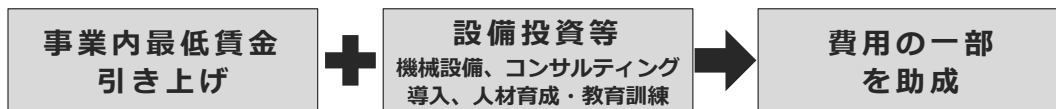
〒900-0006 那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

TEL (098)868-4380 FAX (098)869-7914

業務改善助成金（通常コース）のご案内

「原材料高騰により利益が減少した事業者」への特例拡大など制度が充実します

業務改善助成金（通常コース）は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。新型コロナウイルス感染症の影響により売上高が減少している事業者に対しては、助成対象経費が拡大される特例が設けられています。



原材料費の高騰などで利益が減少した事業者に、特例を適用するなど、拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

拡充のポイント

1. 原材料高騰等の要因により利益が減少した事業者の特例が適用されます
 新型コロナの影響で売上高等が減少した事業者が特例を受けやすくなります

(a) 特例対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により 利益率* が前年同月に比べ 3%ポイント以上低下した事業者 」を特例の対象事業者に追加します。 <small>※売上高総利益率または売上高営業利益率（申請前3か月のうちの任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）</small>
(b) 売上高等が減少している事業者の要件緩和	「新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が減少している事業者」の要件を緩和します。 <ul style="list-style-type: none"> ・売り上げ減少幅：「30%」→「15%」 ・売上高の比較対象期間：「2年前まで」→「3年前まで」
(c) 助成上限区分の緩和	(a)(b)いずれかの要件を満たす事業者は賃金引き上げ労働者数 10人以上の助成上限額区分 を利用できます。
(d) 助成対象経費の要件緩和	特例で助成対象経費となる自動車の要件を緩和します。 「定員11人以上」→「定員7人以上又は車両本体価格200万円以下」

2. 最低賃金が低い事業者への助成率が引き上げられます

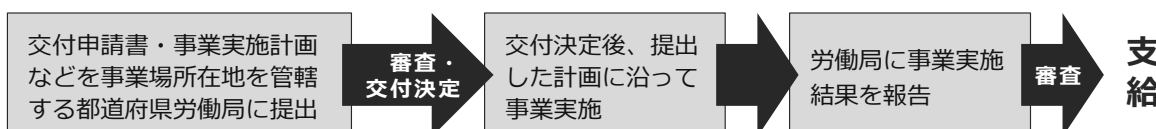
事業場内最低賃金	助成率	生産性*要件を満たした事業者の助成率
900円以上	3/4	4/5
900円未満	4/5	9/10

事業場内最低賃金	助成率	生産性*要件を満たした事業者の助成率
920円以上	3/4	4/5
870円以上 920円未満	4/5	9/10
870円未満	9/10	

※「生産性」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

事業場内最低賃金920円未満の事業場も賃金引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分を利用できます。

助成金支給までの流れ



各コースの概要

※申請期限：令和5年1月31日

コース区分	引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場
30円コース	30円以上	1人	30万円	以下の要件を両方満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下
		2～3人	50万円	
		4～6人	70万円	
		7人以上	100万円	
		10人以上※	120万円	
45円コース	45円以上	1人	45万円	
		2～3人	70万円	
		4～6人	100万円	
		7人以上	150万円	
		10人以上※	180万円	
60円コース	60円以上	1人	60万円	
		2～3人	90万円	
		4～6人	150万円	
		7人以上	230万円	
		10人以上※	300万円	
90円コース	90円以上	1人	90万円	
		2～3人	150万円	
		4～6人	270万円	
		7人以上	450万円	
		10人以上※	600万円	

※ 10人以上の上限額区分は、以下の①、②または③のいずれかに該当する事業場が対象となります。

①賃金要件：事業場内最低賃金920円未満の事業場

②生産量要件：売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者

③物価高騰等要件：原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

注意事項

- ・過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・事業完了の期限は、**令和5(2023)年3月31日**です。

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。



日本政策金融公庫
店舗検索ページ

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金 検索

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

業務改善助成金（特例コース）のご案内

対象期間延長とともに

「原材料高騰により利益が減少した事業者」も助成対象になりました

『業務改善助成金特例コース』は、新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少した中小企業事業者等を支援する助成金です。

対象期間と申請期限を延長し、原材料費の高騰などで利益率が5%ポイント以上低下した事業者を対象に追加するなどの拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

拡充のポイント

1. 申請期限と賃上げ対象期間を延長します

	変更前	変更後
申請期限	令和4年7月29日まで	令和5年1月31日まで
賃上げ対象期間	令和3年7月16日から 令和3年12月31日まで	令和3年7月16日から 令和4年12月31日まで

- ・申請日までに賃金の引き上げを完了している必要があります。
- ・賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時まで遡って追加の引き上げを行い、その差額が支払われた場合は30円以上の引き上げがされたものとして取り扱います。

2. 対象となる事業者を拡大し、助成率も引き上げます

助成対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により 利益率※が前年同月に比べ5%ポイント以上低下した事業者 」を追加します。 ※売上高総利益率または売上高営業利益率（令和3年4月から令和4年12月のうち、任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）
売上高等の比較対象期間見直し	売上高等が30%以上減少した事業者の売上高等の比較対象期間を見直します。 見直し前：令和3年4月から【令和3年12月まで】 見直し後：令和3年4月から【 令和4年12月まで 】 ※比較対象期間を2年前まで→ 3年前まで に変更
助成率の引き上げ	【一律3/4】を、 事業場内最低賃金額が920円未満の事業者は【4/5】 に引き上げます。

対象となる事業者（事業場）

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 以下の①または②のいずれかを満たす事業者であること
 - ① 新型コロナウイルス感染症の影響で、売上高または生産量等を示す指標が、比較対象期間より30%以上減少している事業者
 - ・比較する売上高等の生産指標：令和3年4月～令和4年12月の間の連続した任意の3か月間の平均値
 - ・比較対象期間：前年、前々年または3年前の同期
 - ② 原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により令和3年4月から令和4年12月のうち任意の1月における利益率が5%ポイント以上低下した事業者
- 令和3年7月16日から令和4年12月31日までの間に、事業場内最低賃金を30円以上引き上げること
引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業者に限ります。

支給要件

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 就業規則等で、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること
就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。
- 生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと
生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連する経費）がある場合は、その費用も支払う必要があります。

特例コースの概要

助成額・助成率

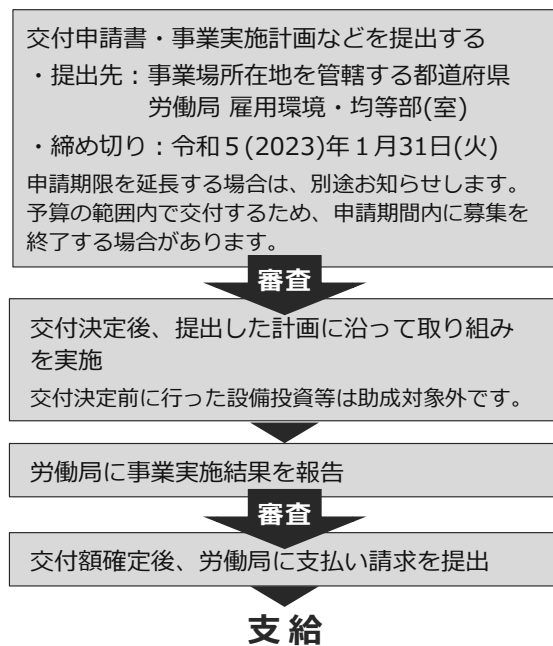
助成額	最大100万円 ※ 対象経費の合計額×助成率
助成率	事業場内最低賃金により異なります。 920円未満：4/5 920円以上：3/4

助成対象

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※ ¹ 、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※ ¹ ：PC、スマホ、タブレットの新規購入、乗車定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の自動車なども対象（自動車は乗車定員11人以上から拡充）
B 業務改善計画に計上された関連する経費※ ²	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※²：「関連する経費」への助成は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます

助成金支給までの流れ



助成額の上限

引き上げる労働者数	上限額
1人	30万円
2人～3人	50万円
4人～6人	70万円
7人以上	100万円

[参考]

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。
詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

担当部署：
各都道府県日本政策金融公庫



助成金の要綱・要領や、申請書の様式、記載例等はウェブサイトからダウンロードできます。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金 検索

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です

～ 職場のトラブル解決をお手伝いします～ 10月は「個別労働紛争処理制度」周知月間です

労使間の労働条件等に関するトラブルでお困りではありませんか？

沖縄県労働委員会では、労働者個人（正社員、パート社員、派遣社員など）と使用者（会社）との間で起きた賃金、解雇、パワハラなどの労働トラブルについて、中立・公平な立場から解決に向けたお手伝い（「あっせん関係紛争のあっせん」）を行っています。



労使関係の専門家が無料で、丁寧に「あっせん」を行います！

都道府県労働委員会（Labor Relations Commission, LRC）は、労使間のトラブルを解決するために、法律によって各都道府県に設けられた行政機関です。

「あっせん」とはどのような制度ですか？

- 個々の労働者と使用者（会社）との間に労働に関するトラブルが発生し、当事者間で解決を図ることが困難な場合に、労働問題に関して経験豊かな「あっせん員」が、労使双方の当事者からお話を伺い、問題点を整理したうえで助言等を行い、**お互いの歩み寄りによる解決ができるように援助する制度**です。裁判のように正否の判断をするものではなく、両当事者の**自主的な解決**をお手伝いします。

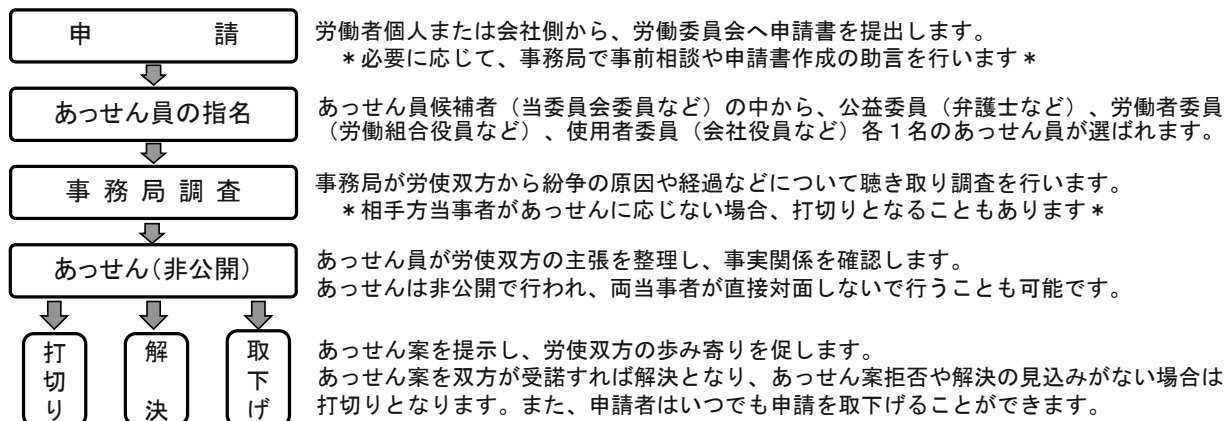
あっせんの対象となる紛争は？

- 「突然、解雇を言い渡された」などの**解雇や雇止め**に関する紛争
- **賃金や賞与のカット、労働時間、休日・休暇・残業、転勤、退職手当**等に関する紛争
- **パワハラやセクハラ、いじめ**等職場環境に関する紛争 など

あっせん制度のメリットは何ですか？

- あっせんでは、経験豊かな**公・労・使のあっせん員3名**がそれぞれの立場を活かして双方が納得できる解決案を示すなど、トラブル解決に向けて、**丁寧に**対応します。
- 裁判のような法的拘束力はありませんが、労使双方の**歩み寄り**により「解決」に結びつく合意点、妥協点を探ります。
- **早期解決**を目指し、調査やあっせんを**迅速**に実施します。
- あっせんは**非公開**で行われ、プライバシーは堅く守られます。
- あっせんの申請手続きは簡単で、**無料**で利用できます。

🐱 あっせんの流れ 🐱



◆ 個別労働関係紛争あっせん申請の手続き等について、お気軽にお問い合わせください ◆

お問い合わせ先 沖縄県労働委員会事務局（県庁2階）

TEL:098-866-2551 FAX:098-866-2554

Eメール :aa160008@pref.okinawa.lg.jp

沖縄県労働委員会の
HPはコチラ▶▶



会社からの昇進打診を断ることができますか

● 相談内容 ●

正社員として勤務 15 年になります。毎年 4 月に昇進・昇格の発表がありますが、今回上司から、係長昇進についての打診がありました。

仕事や職場は充実していますが、現在小学生の子育て中で、係長の業務責任を果たせるのか不安があります。

会社員として、会社の命令を断ることができるのでしょうか。

● 相談回答 ●

ポイント

- ・会社命令であっても断ることはできますが、会社が昇進に対して、どんな役割を期待しているのかを確認することが重要です。
- ・そのうえで、現状では昇進を引き受ける状況でないことについて上司に説明し、相談することが必要です。

解説

会社は、業務の都合や将来の人材育成を検討して、昇進の人事を行います。これまでの働きぶりなどを評価して人選していると思われます。人事異動は会社の命令でもあり、就業規則に「正当な理由がなければ拒むことはできない」と記載されることがあり、引き受けることが前提になっていますが、断ることができない訳ではありません。断る前に、せっかく会社が適任だと判断して昇任を打診していますので、「期待する役割や業務内容の責任範囲」を確認して判断するのが良いと思います。

昇進したくない一般的な理由として

- ① 現場で仕事することが好き
 - ② 部下の管理やマネジメントに自信がない
 - ③ 家庭と管理職業務両立が難しい
- などがあります。

昇進を断るデメリットとして

- ① 給料が上がりにくい
 - ② 後輩の上司の部下になることがある
 - ③ 家庭環境の変化で管理職の条件ができたときに再度機会を得られない
 - ④ 後輩への影響（昇進を断る前例となる）
- などがあります。

繰り返しますが、会社命令であっても、昇進を断ることはできますが、せっかくの機会ですので、「どの範囲ならできる」「すぐには引き受けられないが時期が来たら引き受ける」「もう少し経験を積んでから」など、会社と十分に相談して判断することをお勧めします。

お問合せ先

沖縄県女性就業・労働相談センター

労働相談フリーダイヤル 0120-610-223 TEL 098-941-4750



「労働おきなわ」159号 (琉球労働から通巻233号)

2022年9月30日発行

編集・発行／沖縄県商工労働部労働政策課
〒900-8570 那覇市泉崎1-2-2
TEL(098)866-2366
FAX(098)866-2355
<https://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rosei/index.html>

印刷所／文字工房 ポスト
〒901-1111 南風原町字兼城631-1
TEL(098)889-6266
FAX(098)888-2297

