

働き方図鑑

発行：奈良県産業部 人材・雇用政策課

〒630-8501 奈良市登大路町30
TEL：0742-27-8828
FAX：0742-27-2319

令和7年

12

contents

社員・シャインな職場訪問記

働きやすい職場づくりに取り組む企業等を紹介します！

➔ 2～4ページ



奈良で働く・暮らす 移住体験記

仕事も生活も奈良で実現
移住者が語る理想の働き方

➔ 5ページ



奈良県立高等技術専門校 修了生の活躍

専門技術を活かす！
修了生の活躍

➔ 5ページ



奈良県立高等技術専門校 令和8年4月入校生を 募集します！

手に職をつけたい方へ、
未経験からプロを目指す
実践訓練で、あなたの夢を
サポートします。

➔ 6ページ



奈良労働局情報

育児・介護休業法が段階的に
改正されました。

➔ 7ページ

奈良県最低賃金

1,051円

令和7年11月16日発効

奈良労働局・労働基準監督署

奈良県しごといセンター

就職活動や
県内企業の
人材確保を支援
しています！

➔ 8ページ



「働き方図鑑」のバックナンバーから最新の情報まで
いつでもまとめて閲覧できます。

<https://www.pref.nara.jp/67097.htm>



キャリア継続を支える制度 育児・介護と仕事の両立 短時間正職員制度を導入。

令和6年度 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業
(仕事と家庭の両立推進部門表彰)

社会福祉法人 恩賜財団 済生会中和病院
人事部 戸田 翔大さん

独自の短時間正職員制度の具体的な効果と利用状況について、詳しくお聞かせください。

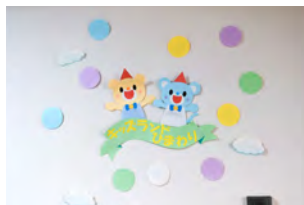
当院が独自に導入している「短時間正職員制度」は、仕事と家庭の両立を組織的に推進し、職員の定着とキャリア継続に確実な効果をもたらしています。本制度の最大の特徴は、法定期間を大幅に超える手厚い両立支援です。育児を目的とする利用期間を「子が満10歳に達した年度の3月末まで」と長く設定することで、職員は子の養育のために退職することなく、キャリアを継続することができます。

また、要介護状態にある家族を介護する職員もこの制度を利用できるため、経験豊富な職員が介護により退職することなく、仕事との両立を可能にし、医療の質の維持にも貢献しています。

制度利用者は、週28時間以上38時間未満の範囲で勤務時間を個別に設定でき、家庭の事情に合わせた柔軟な働き方が実現できます。

実際に、利用実績も年々拡大しており、平成24年4月時点では10名でしたが、令和7年11月現在では合計51名の職員が制度を積極的に活用し、有効性を示しています。

また、当院は、職員が安心して業務に専念できるよう、院内保育所「キッズランドひまわり」を整備するとともに、病児保育所「さくらんぼ」を運営しています。これにより、職員は子どもが病気になった際も柔軟に対応できる環境が整い、急な欠勤や離職も回避できるようになりました。この両保育所の存在は、子育て中の職員にとってキャリア継続の大きな支えとなり、結果として職員の定着率向上と、安定した医療提供体制につながっています。



ワークライフバランス委員会の具体的な活動内容と成果について取り組みをお聞かせください。

当院では、ワークライフバランス委員会を開催し、より良い職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。委員会活動は各部署の部長・課長クラスの責任者が委員として参画することで、決定事項の迅速な実行と現場での確実な運用を可能にしています。現状の課題など、職員アンケートやヒアリングを行い、長時間労働の実態、育児・介護と仕事の両立の難しさなど、現場が抱える具体的な課題を把握します。この活動の結果、



院内保育所や病児保育所の設置・運営時間の見直しなど、両立支援のための環境が整備されました。

さらに、「働く環境向上の取り組みハンドブック」の作成・配布や研修を通じて、ワークライフバランスの重要性や男性の育児参加、ハラスメント防止といったテーマの啓発活動を行い、全職員の意識改革と制度の周知徹底に努めています。これらの取り組みを通じ、職員が能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを行っています。



今後の仕事と家庭の両立支援、および将来の病院のビジョンについてお聞かせください。

現在導入中の短時間正職員制度や院内・病児保育などの支援を継続しつつ、今後は職員の多様なニーズに対応するため、より柔軟で利用しやすい制度を検討します。特に、男性の育児休暇・介護休暇の利用を積極的に推奨し、介護と仕事の両立支援、育児期間後のキャリア形成の支援を強化します。

また、ワークライフバランス、ハラスメント、介護、育児等のハンドブックの作成・配布を通じて、職員全員が安心して働ける職場環境を整備します。「職員の働きやすさ」が「医療の質」向上に大きく影響すると考え、今後も東和の地域医療を支える中核病院として、患者様と職員の双方が幸せになれる病院を目指します。

法人 Data

社会福祉法人恩賜財団 済生会中和病院

済生会は、明治44年、生活苦で医療を受けることができずに困っている人たちを施薬救済(無償で治療すること)によって救おうといった明治天皇の「済生勅語」(天皇からのおことば)により設立され、全国で約390施設が「医療・保健・福祉に取り組む日本最大の社会福祉法人」として活動しています。済生会中和病院は、昭和29年(1954年)に設立され、「地域の医療と福祉を支える済生会」を掲げ、「患者さんの立場に立ち、心のごもった看護・介護を心掛ける」「信頼と納得のいく、質の高い医療を目指す」の2つの基本理念を基に、現在は急性期医療および回復期から慢性期医療を担うケアミックス病院として地域の医療と福祉に携わっています。「社員・シャイン職場づくり推進企業」として認められ、制度の運用だけでなく、組織全体で風土づくりに取り組んでいます。



所在地: 〒633-0054
奈良県桜井市阿部323
病院長: 中島 祥介
従業員: 620名(男性:195名、女性:425名)
TEL: 0744-43-5001
URL: <https://chuwa-hp.jp/>



成長への一步は「願望」から 雇用形態を問わず 全ての社員に育成支援。

令和6年度 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業
(人材育成推進部門表彰)

株式会社リビングイワイ

代表取締役社長 岩井 麻利子さん

正規・非正規を問わない育成制度と公平性について、業務への意識や貢献度に対し、どのような変化をもたらしましたか？

当社は、お客様への心のこもった対応やサービスは最も大切なものと考えています。お客様にとって従業員の雇用形態は関係ありませんので、すべての従業員に育成支援を行っています。



また、「従業員を大切にする」という姿勢を一貫して持ち、誰もが安心して仕事に取り組み、成長に挑戦できるよう、意欲ある方々を全力でバックアップしています。

例えば、資格取得や研修に積極的にチャレンジしたいという気持ちを大切に、費用の負担を気にせず学べる環境を整えています。私たちは、働く仲間一人ひとりの「なりたい」を支えることが、お客様へのより良いサービスへと繋がると信じています。

また、当社の職場には、定年後に70歳を過ぎてもなお、第一線で活躍し、販売数を伸ばしている仲間がいます。長年の経験で培われた高い社会性や豊富な知識は、若手にとって大きな刺激となり、世代を超えた人材育成を生み出しています。

キャリア形成のための取り組みを積極的に行っている件についてもお聞かせください。

当社では、一人ひとりが年間目標を持って仕事に取り組んでいます。これは、単なるノルマではなく、「やってみたい!」という願望や「将来なりたい自分」を具体的に描くための大切な成長プランです。社長とのマンツーマンの面談を通して、キャリア形成を力強くサポート。進捗もみんなで共有し、「成長したい」という意欲を会社が全力で後押ししています。経済的に心配なく自己投資できるよう、教材費や研修費用は会社が負担して、安心してスキルアップに励める環境を整えています。

また、毎月の全体会議で情報を共有し、皆で「チームとしての一体感」を大切にしています。努力が実を結び、資格取得などの成果を達成した際には、会議の中で報奨金を授与しています。これは、一人ひとりの挑戦と成果を会社がしっかり評価し、モチベーションを高めるための大切な仕組みです。

さらに、働く仲間への感謝の気持ちを込めた福利厚生にも力を入れています。例えば、誕生日プ



レゼントや、勤続年数に応じた家族旅行のプレゼントなど、心温まる制度が充実しています。年に数回のレクリエーションも、従業員が積極的に企画し、心身ともにリフレッシュできる交流の場を応援しています。

社長のリーダーシップのもと、人材育成や両立支援を強化されていますが、これらの取り組みは会社の業績や顧客満足度にどのように反映されているとお考えですか？

以前は古い体質の会社で、定年前に退職する社員も少なくありました。これではいけないと思い、経営の勉強をした後、専務職を経て、社長に就任しました。就任後、まずは従業員を大切に、働きやすい会社に変える努力をしました。

また、従業員には常日頃から「願望を持ってください」「なりたい自分を想像してください」と話しています。年齢は関係ありません。願望を持つことで目標が立てられます。道が開けることもあります。なりたい自分になって、楽しく働いて、人生を有意義にしてほしいと思っています。

今年4月、イワイリフォームを立ち上げ、2026年4月にはリノベーション事業に特化した別ブランドを考えています。

「みんなでつくる、みんなの会社」という理念に基づき、雇用形態や世代の区別なく、すべての仲間が心から安心して、その能力を最大限に発揮できる職場づくりを全力で進めています。ここで育まれた確かな技術と温かいおもてなしの心で、お客様の大切な「住まい」を、さらに長く愛着の持てる場所へと、共に進化させていければと思っています。

法人 Data

株式会社リビングイワイ

株式会社リビングイワイは、1946年創業の岩井商店から、大阪ガスサービスジョブ部門として1992年9月に独立。地域に密着した事業を展開しています。主な事業内容は、大阪ガス株式会社からの委託業務をはじめ、ガス機器の販売・施工、リフォーム、増改築、および住宅設備機器全般の販売です。地域住民の快適で安全な暮らしを総合的に支えるとともに、リフォーム・増改築事業を通じて快適なライフスタイルを提案・サポートしています。2024年11月に新社屋が完成し、より充実した環境で業務を行う体制を整えています。また従業員が活き活きと働く環境づくりに注力し、仕事と家庭の両立支援を積極的に推進しています。その取り組みが評価され、「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」の仕事と家庭の両立推進部門で表彰を受けています。

所在地：株式会社リビングイワイ

〒630-8042 奈良県奈良市西ノ京町151

リビングイワイ高の原オフィス

〒631-0805 奈良県奈良市右京1丁目3-1

代表取締役社長：岩井 麻利子

従業員：41名(正規社員・非正規社員含む)

TEL：0742-71-1003(代表)

URL：<https://www.iwai-group.com/>



技を継ぎ、人を育てる 活力を生み、未来を創る 中小企業の人材育成戦略。

令和6年度 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業
(若年者雇用推進部門表彰)

株式会社M.T.C

代表取締役 森 久次さん

営業部 部長 中西 真紀さん

今回、若年者雇用推進部門で表彰されましたが、若年者の雇用や育成について取り組まれていることをお聞かせください。

森 当社では、入社時の新入社員研修で社内の仕組みや仕事内容を研修し、若年者の成長のサポートを行っています。10代から70代までの多様な世代が勤務していますが、自然とシニアのベテラン社員が若手の精神的なサポートを行うなど、良い循環が生まれている職場です。それでも今どきの若者がストレスを感じる事なく、楽しんで働ける職場環境づくりには苦心しています。また、若い人たちが接しやすいホームページやSNSで会社の情報や取り組みを積極的に配信し、より身近に感じてもらえるよう努めています。

中西 私が担当する新入社員研修では、複雑な金属プレス加工や板金加工の技術を、全14日間のOJT(職場内訓練)で徹底的に伝えています。これは社訓である『ものづくりは人づくり 夢づくり』に基づき、1968年の創業以来培ってきた技術を、若い世代へ確実に継承していくための取り組みです。



若年層の離職率が高い昨今、労働環境と働き方への意識の変化には、どのように対応されていますか？

森 当社は、社員のワーク・ライフ・バランスを最も重要視しており、独自の「労働条件のフローチャート」を作成し、最適な働き方を社員自身が選べるシステムを採用しています。このシステムは、結婚や育児などで生活環境が変わった場合も、1年周期で勤務形態(勤務時間、休日など)を見直すことが可能なため、社員のキャリア形成を継続できるものとなっています。また、毎年レクリエーションを行うことで、多世代がひとつにまとまり、部門・年齢関係なくそれぞれの価値観や経験を理解し、互いに学び合える風通しの良い職場を作っています。さらに、社内表彰を通じて社員を正に評価し、モチベーションと働きがいの創出につなげています。

2023年に奈良県内初の「DX認定事業者」に選出されましたが、DX推進と技術継承についてお聞かせください。

森 当社におけるDXは単なる業務効率化ではなく、熟練技術者の暗黙知、いわゆる「匠の技」をデータ化し、若い世代へ確実に継承するための最重要戦略と位置付けています。最新設備とデジタル技術を活用したこの取り組みが、社訓である



「ものづくりは人づくり 夢づくり」を実現し、若手が会社の未来を担うリーダーへと成長する基盤となっています。

中西 DXはプロセス変革でもあり、具体的な業務プロセスや組織構造の課題に対応する必要があります。DXの本質は社員の意識を変えることです。新しいデジタルツールや業務プロセスに挑戦し、たとえ失敗に終わっても、そこから学び得たものを評価することが必要です。失敗を恐れると改革は停滞します。部門の壁を越えデータに基づいた意思決定を共有するシステムを構築することが、DX推進企業としての持続的な成長を実現すると考えます。

今後目標にされていることをお聞かせください。

森 当社の目標の中に、「友達に胸を張って紹介できる会社になる」というものがあります。新型機器の導入やDX推進により、若者にも「働きがい」を提供できる会社であり、「働き方の選択制」や「多様な世代が互いの価値観を尊重できる」会社であるといった強みを積極的に発信し、若い社員が友人に「ここで一緒に働こう」と言ってくれるような、「若者に選ばれ続ける企業」の実現を目指します。

中西 社員一人ひとりが、心から「この会社は居心地が良い」と感じてくれることが願いです。「安心できる人間関係」「成長への確信」「私生活の尊重」を大切にします。とりわけDXを活かした技術継承と公正な評価システムを通じて、若手社員が成長を確信できる職場環境の構築に取り組んでいきたいです。



法人 Data

株式会社M.T.C

1968年に「森 製作所」として創業以来、金属プレス加工・板金加工のプロフェッショナルです。主要事業は、住設部品、鋼製家具部品、建設部品などに使われる金属部品の一貫製造。順送・単発プレス加工から溶接、組立までを一手に担います。長年のノウハウに加え、近年は生産ラインの品質管理を高度化・自動化するために独自に行ったDXを推進。その革新性が評価され、奈良県初の経済産業省DX認定やパートナーシップ構築大賞を相次いで受賞しました。伝統の技と最新技術を融合させ、「より良い提案ができ、良きパートナーとして求められる企業」であり続けることを目指しています。



所在地：〒635-0076

奈良県大和高田市大字大谷8番地1

代表取締役：森 久次

社員数：42名(男性：33名、女性：9名)

TEL：0745-22-1410

URL：<https://mtc-nara.co.jp/>

ゆったり流れる古都の時間 心ときめく奈良での新生活。

「奈良で働く・暮らすセミナー・相談会」(東京開催)に参加し、東京都から奈良県に移住を決め、現在は奈良県下の病院で調理に関わる仕事に従事。

東京都出身 **進藤 晶子さん**



移住を考えたきっかけと、奈良を選んだ理由、セミナーに参加された感想をお聞かせください。

私は数年前から、女性が一人でも暮らしやすく、年齢を重ねても安心して生活のできる地方都市への移住を、漠然と検討し始めていました。

今年3月、東京有楽町の「ふるさと回帰支援センター」で、移住について各地方の情報を入手し、候補地のひとつである奈良県の移住サポートデスクを紹介していただきました。

5月には奈良県主催の「奈良で働く・暮らすセミナー・相談会」に参加。個別相談会では奈良県での生活や仕事について相談に乗っていただき、具体的な説明を受ける中で、移住地を奈良県に決めました。

引き続き、奈良県奈良しごとiセンターの移住就労相談窓口で、就職や生活設計に関する専門的なアドバイスを受け、2025年9月、奈良県へ移住し、希望する職に就くことができました。奈良県には頼れる知人もいない中、不安なことを相談できる窓口があることはとても心強かったです。

奈良に移住された感想と、現在従事されているお仕事、今後の目標などお聞かせください。

奈良はとても住みやすく、休日には自転車で奈良市内を散策しています。特に朝の奈良公園は素晴らしいです。

仕事においても、新たなやりがいを見つけることができました。現在は、奈良市内の産婦人科で病院食の調理を担当しています。出産後の患者様への労りや、新しい命の誕生を祝うため、日々心を込めて調理をしています。

以前は、高齢者施設で疾患・嚥下機能に合わせた専門的スキルを学びました。「命を繋ぐ食」と「新しい命を育む食」という対照的な経験は、私にとって大きな財産だと感じています。

今後の目標は、健康に注意しながら仕事を続け、プライベートでは、奈良のお寺や観光地を巡りたいと思っています。また、地域活動などを通じて奈良の皆さんと友達になれることを楽しみにしています。

造園の基礎から資格まで、 学んだ技術を実践で活かす。

植木屋の手伝い経験と、自立したいという強い意志で造園技術科へ令和2年度 造園技術科修了生。

植木屋人「庭吉」 **吉川 寛哲さん**



高等技術専門校を受けたきっかけ・動機をお聞かせください。

親戚が植木屋をしており、時々手伝いをしていたこともあって、植木についてある程度の技術は持っていました。

それまで勤めていた職場を退職し、自立したいと思った時、よいタイミングで奈良県立高等技術専門校造園技術科の募集があり、応募しました。当時30代後半でしたが、面接した先生から「やる気に満ち溢れていた」と評価していただきました。

高等技術専門校ではどのようなことを学ばれましたか。また現在の仕事に生かされていることはありますか。

高等技術専門校では、植物学に始まり実践的な造園技術を学びました。また、造園に必要な重機やフォークリフトなど様々な資格も取得することができました。他にも茶道や華道を学び、庭造りに必要な感性やバランス感覚を習得しました。

現在植木屋職人として働いていますが、高等技術専門校で学び、正しい技術や知識が増えたことで、自分が持っていた誤った部分を改めることができましたし、お客様にも的確なアドバイスができるようになったと思っています。

お仕事への思い、今後の目標などをお聞かせください。

近頃は個人のお宅で樹木を植えた庭を持たれることが少なくなってきています。そのため、今後植木の手入れが必要な場所は、神社仏閣や歴史的建造物の庭などが中心となり、これまで以上に植木屋職人の技術の「質」を求められると思います。

これからも技術の質を落とすことなく丁寧な仕事を続け、技術の向上と伝承に努めたいと思っています。



NIWAYOSHI

URL: <https://niwayoshi2021.wixsite.com/home>

本校は、新たに職業に就きたい方や再就職を希望している方など、求職中の方を対象に、就職に向けて必要な技能・知識を学ぶ、公共職業能力開発施設です。近鉄橿原線石見駅の西側約200mにあり、通校に便利です。

ハローワーク（公共職業安定所）と密接に連携し、さらに職員が職業訓練期間を通して皆さんの就職活動のお手伝いをします。就職率は本校全体でおおむね9割程度です。

一定の要件を満たすと、職業訓練期間中、雇用保険の失業給付期間延長、求職者支援制度などの援護措置や公共交通機関の通学定期が適用されます。

※ 応募に関する詳しい内容は本校HPや募集案内パンフレットをご確認ください。

募集科（6科 各定員20名、期間1年）
・ITシステム科 ・家具工芸科 ・建築科
・設備・建物管理科 ・造園技術科
・ワークチャレンジ科（知的障がいのある方）

応募の流れ（ワークチャレンジ科を除く全科）

	第1回募集	第2回募集（注）
応募書類 受付期間	12月2日（火） } 1月20日（火）	2月9日（月） } 3月6日（金）
一般職業 適性検査	1月27日（火）	3月11日（水） 午前
面 接	2月2日（月） または 2月3日（火）	3月11日（水） 午後
合格発表	2月9日（月）	3月16日（月）

（注）第2回募集は欠員のある科のみ実施



応募の流れ（ワークチャレンジ科）

	第1回募集	第2回募集（注）
応募書類 受付期間	10月7日（火） } 11月11日（火）	12月5日（金） } 2月3日（火）
体験訓練	11月10日（月） まで	2月2日（月） まで
作業試験 適性検査	11月25日（火） 午後	2月17日（火） 午後
面 接	11月26日（水）	
合格発表	12月4日（木）	2月25日（水）

（注）第2回募集は欠員のある場合のみ実施

施設見学会（ワークチャレンジ科を除く全科）

10月	29日（水）	全日程13時40分開始 事前申込不要 2つの科まで見学可能
11月	12日（水）、26日（水）	
12月	10日（水）、24日（水）	
令和8年1月	14日（水）	
2月	18日（水）、25日（水）	

（ワークチャレンジ科）

ワークチャレンジ科の施設見学及び相談は随時行っています。見学をご希望の方は事前にご連絡ください。

募集案内パンフレット・応募書類の入手方法

- ・本校HPに掲載（PDF ファイルでダウンロード可）
- ・県内のハローワークや本校窓口で配布
- ・郵送を希望される場合は、（送付先住所・宛名を明記し180円切手を貼付した角型2号の返信用封筒（A4が入るサイズ）を、『募集案内資料請求』と朱記した封筒に同封し本校へ郵送してください。

お問合せ

奈良県立高等技術専門校

〒636-0212 奈良県磯城郡三宅町石見440

TEL：0745-44-0565 FAX：0745-44-1057

URL：https://www.pref.nara.jp/1755.htm

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

～令和7年4月1日から段階的に施行～

育児・介護休業法が改正されました。事業主の皆様はご確認・ご対応をお願いいたします。

①～⑨ ▶令和7年（2025）4月1日から施行

- | | | |
|--|--|--|
| ① 義務（就業規則等の見直し）
子の看護等休暇の内容を見直し 小学校3年生修了までに対象拡大ほか | ② 義務（就業規則等の見直し）
所定外労働の制限 小学校就学前の子を養育する労働者へ拡大 | ③ 選択する場合は就業規則等の見直し
短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワークを追加 |
| ④ 努力義務（就業規則等の見直し）
育児のためのテレワーク導入 | ⑤ 義務
育児休業取得状況の公表義務適用拡大 従業員数300人超の企業 | ⑥ 労使協定を締結している場合は要対応
介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 |
| ⑦ 義務
介護離職防止のための雇用環境整備 | ⑧ 義務
介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 | ⑨ 努力義務（就業規則等の見直し）
介護のためのテレワーク導入 |

⑩⑪ ▶令和7年（2025）10月1日から施行

⑩ **義務（就業規則等の見直し）** 柔軟な働き方を実現するための措置等

事業主は3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの**選択して講ずべき措置**の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

選択して講ずべき措置

- (1) 始業時刻等の変更 (2) テレワーク等 (3) 保育施設の設置運営等
(4) 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与
(5) 短時間勤務制度

フルタイム
での柔軟な
働き方

また、3歳未満の子を養育する労働者に対して子が3歳になるまでの適切な時期に選択した制度に関して個別の周知・意向確認を行わなければなりません。

⑪ **義務** 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

事業主は、労働者が**本人または配偶者の妊娠・出産を申し出たとき**と、**労働者の子が3歳になるまでの適切な時期**に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、**労働者の意向を個別に聴取**しなければなりません。

- (1) 勤務時間帯（始業および終業の時刻） (2) 勤務地（就業の場所） (3) 両立支援制度等の利用期間
(4) 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）

また、事業主は聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

育児・介護休業法に
関するお問い合わせは

奈良労働局雇用環境・均等室へ

TEL：0742-32-0210
(受付時間 8:30～17:15)
(土日祝日 年末年始を除く)

奈良県
最低賃金

令和7年
11月16日
から
時間額

1,051円 ^{前年比UP} 65円

【お問い合わせ先】奈良労働局労働基準部賃金室

〒630-8570 奈良県奈良市法蓮町387 TEL 0742-32-0206

詳細はこちら
https://jsite.mhlw.go.jp/nara-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/tingin/hourei_seido/02saiteitingin.html



奈良県奈良しごとiセンター

奈良しごとiセンターでは、県内産業の振興及び県内雇用の促進を図るため、求職者の就職活動を支援するとともに、県内企業の人材確保を支援しています。
今回は主に人材確保支援の内容をご紹介します。

①奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点

県内企業が抱える様々な経営課題（新規事業・生産管理・IT化・人事システム・営業戦略など）を解決するためのプロフェッショナル人材を民間人材ビジネス事業者等を活用して紹介します。



②ジョブなら就活ナビシートの活用

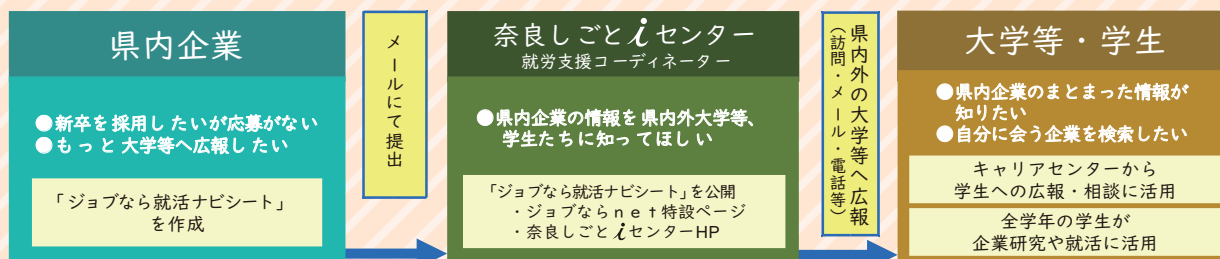
奈良県では、県内外の学生や大学等に向けて、「ジョブなら就活ナビシート」を活用して県内企業の人材確保を支援します。

「ジョブなら就活ナビシート」とは、新規学卒者を採用したい県内企業の情報を、職種別に大学等（高専・短大・専門学校・大学・大学院等）へ発信できるシートです。

※「ジョブなら就活ナビシート」の作成対象外の職種等もございます。詳細は下記よりご確認ください。



<https://www.pref.nara.jp/69929.htm>



③ジョブならnet（奈良県が運用する就職支援サイト）

県内企業の求人や就職イベント情報など奈良県での就職活動に役立つ情報を提供します。



会員登録
(無料)

●求人情報に応募できます。 ●最新の求人情報をメールで受け取れます。

企業登録
(無料)

●求人の掲載ができます。 ●求職者への問合せ、スカウト等ができます。

奈良 奈良しごとiセンター

〒630-8325 奈良市西木辻町 93-6 エルトピア奈良 1 階
TEL : ① 0742-27-3171 ②③ 0742-23-5729

高田 高田しごとiセンター

〒635-0015 大和高田市幸町 2-33 奈良県産業会館 3 階
TEL : 0745-24-2010
※高田しごとiセンターでも、求職者の就職活動支援、
県内企業の人材確保支援を行っています

しごとiセンターHP

