

## 公募論文・エッセイの受賞者が決定しました!!

当センターでは研究事業の一環として、府内市町村職員（グループも可）を対象とした論文や論文形式にとらわれず、自由な形式でご自身の業務体験で得たことや思いを論じていただくエッセイを募集しています。

令和7年度は、論文部門4編、エッセイ部門7編の応募があり、審査の結果、次のとおり受賞者が決定しました。詳細は、ホームページに掲載しています。



授賞式（2月27日開催）の様子

### ●論文部門

結果	タイトル	受賞者（敬称略）
最優秀賞	有料老人ホームに対する行政指導の現状と課題	上田 由香里 [八尾市]
優秀賞	自治体間転職の規定要因と組織的課題の考察	黒田 哲夫 [八尾市]
優秀賞	地方公共団体のカスタマーハラスメント対策における今後の課題 ～内在的アプローチの重要性～	山口 匠 [高槻市]

### ●エッセイ部門

結果	タイトル	受賞者（敬称略）
優秀賞	民間企業から公務員への転職 ～小さな気配りの大切さ～	中塚 薫 [泉佐野市]
優秀賞	“防災”をキーワードに“若者”をターゲットとした地域活動へのアプローチ ～次世代が考える“ぼうさいキャンプ”の取り組み～	出水 季治 [河内長野市]
審査員特別賞	手話研修はじめます！ ～吹田市手話言語等普及担当チームの取組～	吹田市手話言語等普及 担当チーム [吹田市]
審査員特別賞	「健康寿命の延伸と健康で文化的な生活」の実現に向けた本市での 健康管理支援の取り組み	堤 勇貴 [高槻市]
審査員特別賞	市民参加型シティプロモーションと都市ブランド形成の実践 ～河内長野市による奥河内音絵巻 2025 の事例分析～	成長戦略部まちのソフト戦略室 文化・スポーツ活性化課 [河内長野市]

令和8年度も論文・エッセイの募集を予定しています。自治体、行政に関することであれば分野は問いませんので、仕事の中で感じた思い、考えを書いてみませんか？ みなさまからのご応募お待ちしております。

## 政策形成実践研修(特別研修)実施報告

● 講師：関東学院大学法学部 地域創生学科 教授 牧瀬 稔 氏  
令和7年5月から始まった特別研修「政策形成実践研修」の集大成として、令和8年1月23日、モデル団体である岸和田市役所において佐野英利市長への政策提言プレゼンテーションを実施しました。

当日は府内市町村から集まった受講生6名が市長をはじめ、岸和田市の幹部職員や受講生所属市の職員が見守る中、受講生一丸となって検討を重ねてきた政策を発表しました。

受講生の発表に対し、岸和田市の職員から多数の質問が飛び交うなど、提言政策に興味を持っていただき、佐野市長からも嬉しいお言葉をいただきました。

研修では、岸和田市を含む計4団体の受講生が、いわゆる「ヨソモノ」の視点で議論を重ね、他市への視察も行いました。

日常業務では経験できないゼロからの本格的な政策立案や根拠データの収集方法、プレゼンテーションの技術など、学びの多い研修だったのではないのでしょうか。長期間にわたり本当にお疲れ様でした。

また、本研修の実施にご協力いただいたモデル団体である岸和田市の皆さま、視察にご協力いただいた富山県富山市、新潟県三条市、東京都日野市、茨城県つくば市、埼玉県戸田市の皆さま、誠にありがとうございました。



牧瀬先生、佐野市長、林所長、受講生の皆さま



プレゼンテーションの様子



約8ヶ月もの長期間の研修、お疲れさまでした。提案事業のなかには、新たな観点から生み出されたものもあり、大変興味深いプレゼンテーションだった。本市としても、今回の提案を真剣に受け止め、今後の市政運営に活かしていきたい。

## 事例研究

今年度の事例研究は、「自治体における生成AIの利活用」をテーマとして、武蔵大学社会学部の庄司 昌彦 氏をお招きし、「自治体行政における生成AI利活用の展望と課題」と題し基調講演をいただきました。

また、事例発表として、静岡県湖西市、東京都江戸川区、奈良県生駒市の職員の方にご登壇いただき、庁内での取組み事例やモデルケース等をご紹介いただくとともに、パネルディスカッションを行いました。

## 「地方自治ゼミナール」が終了しました

● 大阪公立大学大学院都市経営研究科

都市政策・地域経済に関する第一人者の実務家や研究者をゲストスピーカーとして招き、「現状と課題」について研究します。



<研究テーマ：地域社会とガバナンス>

日常業務では目の前の課題や、予算・関係機関協議など具体的事象にとらわれて業務にあたることが多いが、学術的な視点で示されている部分が多くあり、将来や俯瞰的視点で考えることは重要だと感じた。

## マッセ・市民セミナー (ちやいんどネット大阪との共催) 報告

実施日	テーマ	講師
9月19日(金)	不適切な保育への対応について ～子ども一人ひとりの人権尊重に根ざした保育を大切に～	ト田 真一郎 氏 (大阪常磐会大学短期大学部)
10月27日(月)	愛着形成を大切に ～子どもを理解し、一人ひとりに寄り添った支援を～	伊丹 昌一 氏 (梅花女子大学)
11月6日(木)	子どもたちの育ちをつなぐ ～「幼保こ小の架け橋プログラム」とは～	東城 大輔 氏 (大阪総合保育大学)
11月20日(木)	育ちあう力を尊重して ～子ども・大人どちらも主体に～	柴田 愛子 氏 (りんごの木子どもクラブ)

マッセ OSAKA では、一般住民をはじめ、NPO や民間の福祉施設等に勤務する職員にも参加していただけるマッセ・市民セミナーを開催しており、特定非営利活動法人ちやいんどネット大阪との共催は上記の日程で実施し、全4日程で合計326名の方にご参加いただきました。

参加いただいた皆さまからは、有意義な内容であったとのこと意見を多数頂戴し、大変好評でした。次年度につきましても、4日程での開催を予定しておりますので、ぜひお申込みくださいますようお願いいたします。

## マッセ・市民セミナー (一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団との共催) 報告

- テーマ：小さな世界都市を創る ―ローカル&グローバルの挑戦―
- 実施日：令和7年11月27日(木)オンライン開催
- 講師：一般社団法人豊岡アートアクション理事長／元豊岡市長 中貝 宗治 氏



地方都市においては、現在、若者の流出が課題となっています。特に女性は進学、就職などで若い時に一度他府県に出ると、出身地に戻る割合が男性に比べて低いと指摘されています。その背景には、地域社会におけるジェンダーギャップや、暮らしやすさに対する男女の認識の違いがあります。

兵庫県豊岡市は、市職員の意識改革・女性登用なども積極的に進め、ジェンダーギャップ解消の取り組みでも注目されています。さらに、コウノトリの野生復帰を軸にした環境再生をはじめ、近畿最古の芝居小屋である出石永楽館の復活、国際的な演劇祭の開催など、地域の自然と文化を活かした「深さ」と「広がり」のあるまちづくりに取り組んできました。

本セミナーでは、これらの取り組みを行った元豊岡市長の中貝宗治氏に多角的な視点からの知見や様々な実践事例をご紹介いただきながら、誰もが住みやすく、魅力が感じられる地域社会づくりの考え方について学びました。

## マッセ・市民セミナー (大阪府社会福祉協議会との共催) 報告

- 【11月開催分】
- テーマ：「広げたい 大阪の市民後見人の輪」
  - 実施日：令和7年11月21日(金)
  - 基調講演：大阪家庭裁判所 家事第4部 部統括判事 井川 真志 氏

今後の権利擁護支援のネットワークの構築と市民後見人への期待について、基調講演、パネルディスカッションを通して理解を深める機会となりました。

- 【2月開催分】
- テーマ：「身寄り問題を考えるセミナー」
  - 実施日：令和8年2月26日(木)
  - 基調講演：同志社大学 社会学部 教授 永田 祐 氏

近年、社会課題となっている「身寄り問題」について、現状や課題を整理するとともに、地域における支援の可能性や役割について考え、誰もが安心して住み慣れた街で暮らし続けられる地域づくりについて理解を深める機会となりました。

第32回

## ココだけの…こぼれ話



本コーナーは、日常生活をイキイキと活動している現職の行政関係者を取り上げ、どのように仕事に活かしているかをお披露目していただくコーナーです。執筆者は、マッセ OSAKA の職員が研修や交流会などで出会った方や、マッセ OSAKA に派遣されていた先輩方をお願いしております。

## 企画したイベントが成功する達成感がやりがい!

高石市 総合政策部 まち未来戦略室 産業共創課 主事 井阪 夏菜 さん

私は高石市に入庁し、今年で6年目になります。最初の3年間は福祉関係の部署に配属され、その後、大阪府庁への出向も経験させていただきました。

現在は産業共創課公民連携共創係に所属し、公民連携や商工業など幅広い業務に携わっています。公民連携は、これまでと同じことを繰り返すのではなく、新たな価値を創り出していく仕事です。多くの方がイメージする公務員像とは少し違うかもしれませんが、新しいことに挑戦するのが好きな私にとって充実した毎日です。

令和7年8月には、大阪・関西万博に出展し、「アートで繋がる TAKAISHI で最高の体験を。」をテーマに、アート作品の上映や高石市出身アーティストによるライブペイント、浴衣の着付け体験などを実施しました。企画段階から自らの意見が反映されることで、強い責任感を持って取り組むことができました。当日は予想を大きく上回る1,200人にご来場いただき、大盛況のうちに終わることができました。1日中動き続け、身体は悲鳴をあげていましたが、それ以上に大きな達成感と充実感を味わうことができました。

また、当課で取り組んでいる「砂浜活性化プロジェクト」では、高石市に残る大阪最北端の砂浜のにぎわい創出を目指し、砂浜清掃や稚魚放流など様々なイベントを実施しています。チラシの作成や市公式 SNS での情報発信も担当し、自分の言葉や行動でまちの魅力を伝えられることにやりがいを感じています。

一人でも多くの方に高石市の魅力を知っていただけるよう、今後も公民連携の取り組みを進めていきます!



# 研修 日本縦断!

第 35 回  
鳥取県職員  
人材開発センター

全国の特色ある職員研修を随時紹介します

## 鳥取県職員人材開発センターについて

当センターは、鳥取県の東部、県庁所在地である鳥取市に位置し、鳥取県内の県職員・市町村職員を対象として研修を実施しています。

県職員7名に、市町村からの派遣職員4名を加えた11名の体制で、春から秋にかけては研修を運営し、冬は次年度の計画を作成しています。

研修会場は、当センターのほか、受講生の利便を考え、中部・西部でも行っています。



## 研修の特色

階層別に指名されて受講する「基礎研修」、知識やスキル向上のため自身で希望して受講する「能力開発・向上研修」、自己啓発の一環として手話や語学などを学ぶ「自己啓発支援研修」の3本立てで研修メニューを構成しています。

### 基礎(階層別)研修

- 人材育成基本方針にもとづき、職位ごとに求められる役割や能力の育成を目的に実施しています。
- 職場を飛び出した体験的な研修も取り入れており、例えば、現場主義の精神を養うため**地元企業の視察**や**職場体験**などを行ったり、地域貢献活動の大切さなどを学ぶため受講生自ら企画した**ボランティア活動**を行う研修などを行っています。
- 業務で多忙な中でも研修時間を確保するため、**講義動画のオンライン視聴と対面研修をセット**にしたハイブリッド型研修も行っています。



チームワーク向上研修の様子

### 能力開発・向上研修

- 職員のニーズをふまえ、職務を遂行する上で必要となる知識・技能の習得の支援を目的に実施しています。
- コミュニケーションをテーマとした研修に力を入れており、例えば「**上司とのコミュニケーション力向上講座**」、「**アンコンシャス・バイアス講座**」、「**アサーティブコミュニケーション講座**」などを開催しています。また、定年引上げを見据え、ベテラン職員が自身の能力を最大限に生かしながらモチベーションをもって働くための考え方などを学ぶ「**60代からの働き方講座**」も好評です。
- 日々の業務に役立つ500以上の動画を視聴できる「**Webラーニング**」も、業務の合間に自分のペースで学習できる講座として人気です。



手話講座の様子

### 自己啓発支援研修

- 鳥取県では全国初の手話言語条例を制定しており、初めて手話を学ぶ人を対象とした「**手話講座**」を実施しています。
- また、ネイティブの講師から、韓国語、中国語、英会話などが学べる語学講座、地方自治制度等が学べるeラーニングによる学習支援もあります。

## 研修支援の取り組み

- **自己啓発支援** (対象: 県職員) 通信教育講座の履修や英語検定の受験、手話通訳者養成研修等の受講等の費用を助成
- **研修経費支援** (対象: 県の機関) 所属機関が行う職員研修の費用を助成
- **DVD教材・図書の貸出し** (対象: 県・市町村職員) 所属機関等で研修を実施する時などに役立ててもらうためセンター所蔵の教材を貸出し



鳥取県マスコット  
キャラクター  
「トリピー」

サマージャンボ宝くじ・ハロウィンジャンボ宝くじ ~市町村のまちづくりに役立っています~



第43回

- 株式会社 行政マネジメント研究所 専任講師
- 国家資格キャリアコンサルタント

まつおか すみえ  
**松岡 澄江氏**



中堅公務員のためのキャリア形成  
— 自身のキャリアを振り返り、  
これからの働き方を考える —

■ キャリアの2つの側面

私のキャリア研修では、冒頭に受講生の皆さんへの質問からスタートします。

「キャリア」と聞くとどんなイメージを持ちますか？

この原稿をお読みいただいている皆さんはどうですか？

受講生からは、「仕事のこと」「仕事の経験」「専門性を極めること」「昇進・出世すること」「転職するときに考えること」等が返ってきます。キャリアと聞くとこういった捉え方が一般的だと思います。ただ、それはキャリアの一つの側面だけを捉えているだけで、もう少し幅広い意味があると言われています。今回はまず始めにキャリアの2つの側面について解説しましょう。

キャリアには、「外的キャリア」と「内的キャリア」があります。「外的キャリア」とは、先の質問の答えのように、職業や肩書、業務経験や収入、資格等の外側から見える事柄を意味します。もう一つの「内的キャリア」とは、自身の内面の事なので外からは見えにくく、自分でも意識する機会が少ない事柄になります。例えば、仕事にどのような意味を見出しているか、仕事に対する価値観、仕事に感じるやりがいといった、仕事に対する意識や想いです。

自分らしいよりよい働き方・生き方のためには、「外的キャリア」だけでなく「内的キャリア」も合わせて考えることが必要です。

■ 求められるキャリアを考えるスキル

キャリアへのイメージは世代によっても少し違いがあります。昭和から平成の初期までは、高度経済成長やバブル経済といった状況で世の中に勢いがありました。その世代に青年期を迎えた人が持つキャリアへの意識は、「いかに成功に近づくか」が中心です。よい学校を出てよい就職をして、組織の中で成功し昇進していくこと、高い報酬を得て豊かな生活を

送ることが人生の幸せであるといった考え方がありました。直線的に上昇するキャリアが主流になっていたと思います。

しかし、バブル崩壊やその後の景気低迷、環境変化もあり、これまでのような直線的に上昇するキャリアを実現することだけが、人生ではないという見方も出てきたのです。これからは自分の人生を組織や他者任せにするのではなく、自律的にキャリア開発できるスキルが重要だと認識が広がってきました。現在、若いうちから人生の方向性を考える機会を作るため、大学1～2年次に「キャリア教育科目」を必修授業としているところが多くなりました。

生き方の選択肢が増え、人生が多様化する時代です。『こういう生き方が幸せだ』という正解が無い時代になったとも言えます。それだけに、自分にとってのよりよい生き方・働き方を考えるスキルが求められています。

■ 中堅職員だからこそ「立ち止まる価値」がある

近年、どの自治体でも、人手不足や業務の高度化、地域課題の複雑化が進み、職員一人ひとりに求められる役割は確実に大きくなっています。特に組織の中核を担う中堅職員は、上司と若手の間に立ち、現場を支え、時に調整役となり、時に先頭に立つ。まさに「組織の要」といえる存在です。

一方で、この世代は人生においてもライフイベント等の大きな転機を迎えやすい時期でもあります。結婚や子育て、親の介護、自身の健康への不安など、仕事以外の役割や責任も増えていきます。この時期に、個人として「このままでよいのだろうか」「これからどんな役割を担っていくのだろうか」と考え始める人も増えてきます。だからこそ、仕事を含む人生全体を主体的に考える時間をもつことが、とても大切です。

忙しい日々の中で立ち止まる時間を持つのはなかなか難しい、自分を分析するのは少し面倒かもしれません。研修でも「キャリア研修なんて面倒くさそう！何するんだろう？って思いましたか？」と聞くと多くの方が深く頷いています。おそらく、就職活動の自己分析が大変だったイメージが強いのでしょう。ただ、就活の自己分析は内定獲得のための対策という色が濃いものです。一方、中堅職員が行う自己分析は、自分を振り返り『働いている私はどんな私なのか？』を明らかにして、今後の自分を具体的にイメージするものであり、今だからこそ、価値ある分析だと思います。具体的にどのようなことを分析するのかを解説します。

■ キャリアを考えるための3つの問い

これから先のキャリアを考えるためには、まずは今の自分を分析して言語化することが必要です。未来の自分は今この自分の積み重ねで形成されるためです。そして、今この自分は過去の経験の積み重ねでできています。自己分析は、過去の経験を振り返るところからスタートします。

① 経験への意味付けがエンゲージメントにつながる

経験の振り返りの手法はいろいろあります。自分史のように経験をリストアップすることもできますが、ライフラインチャート(図1)といった手法で、仕事へのモチベーションの変遷を線で描くこともお勧めです。ノートやA4用紙等にこれまでの経歴、仕事に対するモチベーション曲線、経験から培った能力等を記入します。年表型も良いのですが、仕事へのモチベーションを線で描く方が、自分を客観視しやすいように思います。

振り返りを実施したら、その経験への意味付けをしていきます。

(図1)



活用できる上、新たな専門スキルの習得も早くなります。ポータブルスキルを多く持つことが、仕事をより良い方向へ導くカギなのです。

強みに加えて、自分にとっての課題となるスキルも分析しておきましょう。

③期待役割を考える (MUST: すべきこと)

組織の中にいれば、求められる役割があります。中堅職員ともなると、自分でその役割を考えて動く

ことが多いと思いますが、この機会に改めて、上司・同僚・後輩・住民から求められていることを整理します。役割としてすべきことを明確にするため、自分が考えた期待役割を、後日初面談や目標設定等の機会に上司とすり合わせすることをお勧めしています。

④数年後の未来を描く (WILL: どうありたいか)

最後に、未来を考える段階です。数年後どのような職員になっていきたいのか?自身の働き方の希望や生活上のありたい姿を描き、そのために何をやるのか?を考えます。ここで求められるのは「あるべき姿」だけではなく「ありたい姿」を言語化することです。こうでありたいといった希望や動機・欲求は私たちの原動力になります。「〇〇で信頼される職員でいたい」「こんな生活をしていきたい」等を考え、そのために明日から実践できるような具体的な行動を検討すると、取り組みやすくなります。

■キャリアは「個人」と「組織」で育てるもの

キャリア形成は個人の努力だけで成り立つものではありません。組織や上司の理解と支援が不可欠です。キャリア研修の機会の提供や、上司との対話、同僚との意見交換、後輩への指導を通じて、中堅職員の役割は少しずつ形づくられています。

中堅職員はこれからの自治体を支える、最も力強い世代です。その方々が生き生きと働く姿は、若手職員にとっての良いロールモデルになりますし、組織全体の力を高めることにつながります。キャリアを考えることが、中堅職員にとっても、組織にとっても、実り多いものとなることを心より願っています。

◇執筆者 Profile ◇

**松岡 澄江** (まつおか すみえ)  
株式会社行政マネジメント研究所 専任講師  
国家資格キャリアコンサルタント。  
著書:「自分らしい人生のための働き方・生き方  
～充実したキャリアを叶える50のヒント～」(セルバ出版)

出版業界で編集者・ライターとして雑誌や書籍の制作に従事。その後IT業界に転職し、WEB制作会社において企業や自治体のWEBサイト制作に携わる。当時まだ少数だった女性管理職としてマネジメントを経験。若手～中堅の部下育成に活かすため、キャリア理論やコーチングを学ぶ。

現在、年間約130日程度の自治体職員向け研修を実施。主に若手から中堅職員向けのキャリア研修、チームワーク研修、OJT指導者向け研修、コーチング研修等を担当する。研修やキャリアカウンセリングを通して、働く人のよりよいキャリアを支援している。

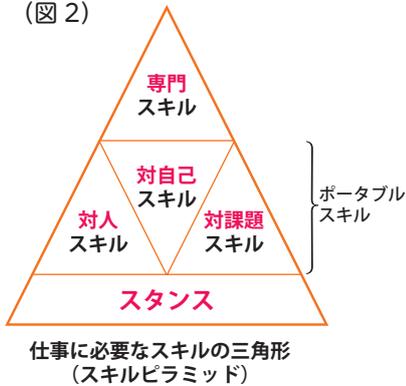
「経験の中で印象に残っていることは何か?」「成長を感じた出来事は?」「やりがいを感じた瞬間は?」等、単に過去を棚卸しして終わりではなく、働く意味や価値、職場への貢献や自己成長を言語化していきます。すると、『収入以外にも仕事から得られることがたくさんある』との実感が沸き、仕事への愛着(エンゲージメント)の向上につながっていきます。

②能力の確認 (CAN: できること)

次に能力の棚卸しを行います。特に「強み」を分析します。私たちは往々にして自分のことを過小評価しがちですが、この機会に強みをたくさん考えてみてください。「強み」を確認することは、自信や仕事への意欲につながっていきます。

ただ、行政職の方は定期的な異動があるため、「異動すると全く違う能力を求められる。だからスキルがつかまらない」と話す方もいます。

(図2)



形になっているのは下が土台でその上にスキルが積み上がっているイメージを表現しています。

<スキルピラミッド>

- 1) 専門スキル  
その仕事に必要な専門知識や技術、技能、資格等
- 2) ポータブルスキル  
・対人スキル (人と関わる力: コミュニケーションスキルや他者理解力等)  
・対自己スキル (自分をマネジメントする力: 向上心やストレスコントロール等)  
・対課題スキル (業務で活用する力: 情報収集力や計画策定力、分析力等)
- 3) スタンス  
働く上で土台となる部分です。仕事への興味関心・働く意欲・自信・健康等  
これまでの経験で培ったポータブルスキルは、異動先でも

シリーズ **第202回**  
**バトンタッチ**

研修担当課の皆さんが、次々に仲間を紹介し、ネットワークを広げます。  
 今回は、島本町の赤田さんからのご紹介で…



岬町 まちづくり戦略室 町長公室担当 **寺井 良樹**さん  
 ◆自然いっぱいの岬町へ、ぜひ遊びに来てください！

島本町の赤田さんからバトンを受け取りました、岬町人事担当の寺井と申します。この度は貴重な機会をいただき、ありがとうございます。

本町においては令和7年度に、「町制施行70周年」を迎え、「ありがとう70年。岬町はもっと未来へ」のスローガンのもと、職員一丸となって各種イベントなどに取り組み、岬町の明るい未来に向けて決意を強めてまいりました。岬町の明るい未来に向けた決意のもと、更なる住民サービスの向上のため、また複雑多様化している行政需要に職員一人一人が幅広く対応できる能力が必要になると考え、研修の重要性を日々感じているところです。

本町では日々、業務に追われる中でも、職員の視野を広げ、知識を増やすために様々な研修を受講することが重要と考え、庁内研修等以外にも「年に何か1回は必ずマッセ研修を受けよう！」という目標を掲げ「全員研修でまっせ」という取り組みをしております。今後も引き続き、様々な人材育成の取り組みを行ってまいりたいと考えています。

次回は忠岡町秘書人事課の竹内さんへバトンをお渡しします。竹内さんよろしくお願いいたします。

次回は、【忠岡町の竹内さん】にバトンタッチ！

お知らせしマッセ  
**☆各種ご案内☆**

令和8年度の研究会について

来年度は下欄の研究会を実施する予定です。興味のある方、研究してみたい方は所属団体の職員研修担当課まで！（詳細は、4月上旬に通知予定）

生活保護業務のあり方とDXの現状に関する研究会

【指導助言者】

明治大学専門職大学院 ガバナンス研究科  
 専任教授 **大山 典宏** 氏

生活保護行政の現場では、厚生労働省が定める標準的な担当世帯数を超えて保護世帯を担当するCW（ケースワーカー）が少なく、支援内容も年々複雑化していることから、CWの過重な業務負担が常態化しています。そして、CWは経済支援に加え、自立支援や就労支援、医療・福祉機関連携など多岐にわたる業務を担い、訪問や相談、事務処理に追われる中で、一世帯あたりの支援に十分な時間を確保できず、「こなすだけで精一杯」となり、受給者への支援の質を十分に高めることが難しい状況です。

このような現状を踏まえ、本研究会では、受給者への支援の質を向上させることを目的に、CWの過重負担の実態を明らかにしたうえで、DXによる負担軽減の可能性や現場の工夫等に関する知見を整理し、今後の生活保護業務のあり方を検討します。

令和8年度  
**研修情報見本市のお知らせ**

特別研修に位置づけられる「研修情報見本市」は、タイムリーな研修企画や講師の発掘にぴったりの研修で、人事・研修ご担当者の方は必見です！（詳細は7月に通知予定）

開催日程	令和8年8月28日(金)
概要	選りすぐりの研修専門事業者のトレンドや“推し”の研修企画のプレゼンや講師本人による模擬研修を受けることができます。

