

研修情報見本市 開催報告

8月29日(金)に特別研修「研修情報見本市」を開催し、63名(※他府県団体からの聴講を含む)の参加がありました。

研修専門機関名	テーマ / 講師
株式会社ミュゼ	テーマ：何回、伝えても伝わらない!がなくなる「伝わる!分かり合える!」 マインドコミュニケーション研修「学ぶのは「伝え方」ではありません!心の読み解き方」 講師：齋藤 直美
アチーブ人財育成株式会社	テーマ：地方自治体職員対象「カスタマーハラスメント対応研修」 講師：諫山 敏明
一般社団法人日本経営協会	テーマ：法務能力向上～地方公務員法・地方自治法を学ぶ重要性～ 講師：宮脇 俊夫
株式会社イヴレス	テーマ：セルフコーチングとマネジメント(部下指導) ～他者理解は自己理解の深みで変わる～ 講師：御堂 剛功
株式会社話し方研究所	テーマ：交渉技法を使ったクレーム対応能力向上研修 講師：古武 治美
株式会社ピーコンラーニングサービス	テーマ：エンゲージメントの高い職場づくりの方法 講師：林 久子
株式会社アイシーエル	テーマ：チームビルディング研修 ～ポジティブ心理学を活用した合意形成「テクニック」～ 講師：黒野 正和
株式会社行政マネジメント研究所	テーマ：ロジカルライティング研修 ～相手に伝わる分かりやすい文書作成力を身に付ける～ 講師：浦畑 光代
株式会社TAS	テーマ：知っているだけから『出来る!』コーチングスキル研修 講師：高見 千鶴
株式会社自然総研	テーマ：5レンジャータイプ別リーダーシップ ～自分らしさを発揮するリーダーシップ力を知る～ 講師：松尾 久美子
株式会社キャリアレイズ	テーマ：対話型マネジメントでノンハラスメントの確実な育成へ ～対話テクニックと面談力で部下を支援・指導し成果を高める～ 講師：濱本 ひとみ
結エデュケーション株式会社	テーマ：管理監督者に必須研修!「ハラスメント相談の受け方」 講師：森田 壮



大ホール 会場の様子



第2研修室 会場の様子

当該研修は市町村の研修担当者を対象として12の研修専門機関(コンサル各社)から自治体職員向けの研修について模擬研修・プレゼンテーションの披露を受け、今後の研修を企画立案する際の参考にさせていただくものです。今年度は、一部のプレゼンテーションをオンラインで配信しました。

受講者アンケートによると「次年度の研修計画策定に向けて、研修や講師を発掘したい。」や「管理職や新入職員向け研修の検討のため。」と実務的な受講動機が顕著であることがうかがえました。

受講後の感想では「様々な講師、研修内容を見ることができ参考になった。」「業務が立て込み、会場参加できなかったのが、オンライン配信をしていただけて助かりました。」と好感触でした。模擬研修では、ペアワークを取り入れていただくなど、他団体との交流ができ、臨場感のある見本市となったのではないのでしょうか。当センターとしましても次年度の企画の参考にさせていただきたいと思えます。ぜひとも各市町村の研修企画の参考になりましたら、幸いです。ご参加いただいた皆さまありがとうございました。

次年度に向けて
頑張るマッセ!



新規研修実施レポート

※ 関西大学大学院
との共催事業

■ 公共政策特別セミナー ～現場から見える自治体の課題を、専門家と共に深掘りする～

- 実施日：令和7年7月18日(金) ● 場 所：関西大学梅田キャンパス
- 講 師：関西大学経済学部教授・おおさか市町村職員研修研究センター(マッセOSAKA)所長 林 宏昭 氏



今年度、新たに関西大学大学院との連携を開始し、2回セミナーを行います。1回目は関西大学梅田キャンパスで、林教授による「地方は自立できるか一分権と集権、自治と依存」と題した基調講演の後、グループディスカッションを行いました。次回は講師に市町村アカデミー学長の岡本 全勝氏をお招きし、11月28日(金)マッセOSAKAで実施予定です。※申込締切：11月14日(金)



- 非常に興味深いテーマで、講義の内容が勉強になりました。
- 他の自治体の方と、今後の行政について話し合えたことが大変良かったです。
- 日常業務ではあまり深く考える機会のない地方分権について、参加者同士で改めて検討できたことは良い経験でした。

大阪府との共催研修

■ 令和7年度業務所管課新任担当者向け標準化入門研修

- 実施日：令和7年5月30日(金)
- 講 師：デジタル庁 デジタル社会共通機能グループ 山本 明人 氏

■ 構造物設計・調査の基礎知識と計算演習

- 実施日：令和7年7月15日(火)
- 講 師：(一社)建設コンサルタンツ協会近畿支部 技術部会参与
(株)エイト日本技術開発 理事 上席技師長 廣瀬 彰則 氏

■ 令和7年度情報セキュリティ技術セミナー

- 実施日：令和7年8月20日(水)
- 講 師：(第一部) 神戸デジタル・ラボ デジタルビジネス本部 Security チーム 近藤 伸明 氏
大阪府スマートシティ戦略部 戦略推進室 地域戦略推進課
(第二部) 大阪府警察本部 警備部 警備総務課 サイバー攻撃対策隊 警部 小野 昌宏 氏

第123回 マッセ・セミナー

■ 論文・レポートの書き方セミナー

- 実施日：令和7年7月7日(月) ● 講 師：関西大学教育推進部教授 岩崎 千晶 氏

「昇任試験で論文が出題されるが、どのように対策すれば良いか分からない」「読み手にとって分かりやすい研修レポートを作成したい」など、論文・レポートの書き方で悩んでいる方やスキルアップを図りたい方は少なくないと思われます。日頃から報告や決裁に関する諸文書作成や庁内外への情報共有などで文章を書く機会の多い自治体職員にとって、このような作成のコツを学ぶことは日常業務を円滑に進めることにもつながります。

そこで、第123回マッセ・セミナーでは、関西大学教育推進部教授の岩崎 千晶様をお招きし、論文・レポートとは何かといった基本的なところから、論文形式に沿った論理的な文章の組み立て方など、論文・レポートを作成するうえでのポイントについてお話いただきました。

今回の学びを、ぜひそれぞれの職場で活かしていただければと思います。
詳細はホームページに掲載しておりますので、ご覧ください。



頑張っマッセ!
研究会

行動経済学(ナッジ理論)の活用研究会

近年、「軽い押し(ナッジ)」を通じて個人の選択を促し、より良い行動を引き出す手法として、行動経済学の一分野である「ナッジ理論」が自治体や企業で注目、導入されています。

自治体では、住民の価値観やニーズが多様化し事業や業務が複雑化するのに加え、職員数の減少や予算の縮減が進むなど、従来の手法だけで業務を進め十分な成果を上げることが難しくなっています。このような状況下で、地方自治体はどのようにして行政サービスの向上を図り、効果的かつ効率的な取組みを立案・実施していくのか。

本研究会では、指導助言者にポリシーナッジデザイン合同会社代表で大阪大学社会経済研究所行動経済学研究センター非常勤特任准教授の植竹 香織 様をお迎えし、府内市町村7団体13名の研究員のみなさまとともに、限られた予算・人員・資源等のリソースで最大限の成果を出すためのひとつのアプローチとして、ナッジ理論の活用を研究しています。

今後、全国の自治体ナッジ・ユニットで取り組む先進事例の研究や実際に担当業務の改善取組などを行い、3月の研究成果報告会、報告書の発行に向けて進めていきます。



研究会の様子

頑張っマッセ!
研究会

地方自治体における専門人材(土木・建築)の確保・育成のあり方研究会

公務員離れが深刻化しており、国や全国の自治体で人材確保が困難を極めています。予定採用者数を確保できない事例も多く、仮に内定を出した場合でも、入庁までに内定辞退者が出たり、入庁間もない若手のうちに離職する例も少なくありません。採用活動や研修・育成に関連するコストを考えると、単に「1名減」という数字以上の損失が発生しているといえます。これらは特定の市町村に限った課題や傾向ではなく、単独の市町村だけで解決できるものでもありません。

とりわけ、専門職(土木・建築)の確保は一定の資格保有や職務経験が必要であり、(ほとんどの場合)資格を必要としない事務職と比較すると、より一層困難となります。

また、少子化が進む中、民間を含めた少ないパイの奪い合いとなることは必至であり、従来の採用活動や採用後の育成方法を継続するだけでは更なる状況の悪化が予想されます。

本研究会では、指導助言者として東京都立大学 都市環境学部教授の松井 望 様をお招きし、これからの時代に合った持続可能な形での専門職(土木・建築)の確保・育成のあり方について市町村から3名の研究員、1名のオブザーバーで意見交換を行いながら研究活動に励んでいます。

今後、アンケート調査や視察などを行い、最終的に研究成果報告書を作成するとともに、報告会でその内容を発表する予定です。



研究会の様子



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。

『公民連携で広がる、社会課題解決・市民サービス向上の可能性』

八尾市 政策企画部 行政経営改革課 公民連携係長 杉谷 拓海 さん

現在、行政経営改革課（公民連携係）に所属し、市の様々な分野と企業・大学等のアイデア・ノウハウとの連携をコーディネートし、社会課題の解決・市民サービスの向上に寄与しています。公民連携担当として、既存の連携を続けるだけでなく、新たな連携の種や連携のカタチを模索することはすごく大事なことでと考えています。その中で、今年始まった大学との新たな連携を少し紹介したいと思います。

◆より多くの方に八尾市職員として働くことに興味を持っていただけるよう、職員採用 SNS を通じたプロモーションに関して、日々 SNS を頻繁に活用している学生達の知見・ノウハウを活かし、学生達とともに動画の企画から撮影、動画作成までを行い、今後、公務員をめざす人へ情報発信を始めました。



◆3年前から子どもの体力増進と心身のウェルビーイング向上を目的に、“子どもの新しい遊び場”として、市や地域が主催するイベント等で連携した取り組みを大学のゼミと進めてきましたが、昨年度末に教授・学生と意見交換し、活動を他大学等へ横展開していくこととなりました。我々がハブとして大学間連携を進めることで、大学3校、高校1校が新たに加わる取り組みとなり、持続性の高い連携に進化させることができました。

今後は、他市町村で公民連携に関わる業務をされている皆様に公民連携の好事例等を教えてもらい、本市の取り組みに生かしたいと思っています。



研修 日本縦断!

第 34 回
公益財団法人鹿児島県
市町村振興協会
自治研修センター

全国の特徴ある職員研修を随時紹介します

公益財団法人鹿児島県市町村振興協会自治研修センターについて

公益財団法人鹿児島県市町村振興協会自治研修センターは、研修棟から桜島を望む自然豊かな高台に位置し、鹿児島県における広域研修機関として、県内の自治体職員に必要な能力の開発・向上に努めています。



研修センター外観



センターからは桜島が見えます

令和 7 年度研修わっぜかポイント ※わっぜか = すごい

今年度、当センターでは 51 講座の開講を予定しています。階層別研修を 13 講座、新規採用職員研修から定年引上げ対象職員向け研修まで幅広く実施。選択式の特別研修についても、市町村単独研修を 6 講座、県単独研修を 4 講座、共通研修を 28 講座実施しています。なお、研修の多くは、県職員と市町村職員が合同となった研修であり、宿泊施設もあるため研修時間以外でも所属を超えた交流が行われています。

また、本県は南北 600 km と広域であることから、離島地区の自治体向けに一部研修を奄美大島で実施するなどの取り組みも行っています。

研修以外のわっぜかポイント

当センターは、市町村が実施する研修に対し複数の支援を行っています。

①人権啓発支援事業

市町村が実施する人権啓発研修に、講師を派遣する事業です。県の人権同和対策課と共同で実施しています。

②窓口サービスステップアップ研修支援事業

窓口サービスについて、市町村が職場単位で改善策を検討し実施する研修を推進し、当該研修に係る講師謝金及び旅費の一部を助成しています。

③離島研修支援事業

離島地区（奄美大島本土は除く）の市町村が複数の市町村共同で実施した対象研修に対して、講義委託料や講師謝金、講師旅費の一部を助成しています。

むすび

今後も、研修情報見本市や市町村アカデミーでの職員研修等に参加しながら、少しでも研修効果を高められるよう、頑張っまいます。

マッセ O S A K A 様の、ますますの発展とご活躍を心より祈念いたします。チェスト!!

※チェスト=気合の入った掛け声

新・羅針盤

目まぐるしく変化する時代の中で、地方行政、自治体職員が目指すべき方向性について、学識者・行政経験者などの著名人に、政策提言を頂きます。

New Compass

第42回

- 株式会社
ラーニングエンタテインメント 代表取締役
- 一般社団法人
日本ハラスメントリスク管理協会 フェロー

阿部 淳一郎氏



ジェネレーションギャップを踏まえた 管理職としてのコミュニケーション

■ 若手が「言われたことを最低限しかやらない」という嘆き

「最近の若手職員は、どうも自分から積極的に動こうとしないんですね」

このような声を、自治体や官公庁、大学、企業など、さまざまな職場の管理職の方々から頻りに耳にします。

とはいえ、ここで言われているのは「地域活性化につながるような革新的なアイデアを出す」「多くの人を巻き込み、強力なリーダーシップで組織を牽引する」といった大きな話ではありません。

「分からなければ自分から質問する」「こうしてみてもどうかと提案する」といった、ごく基本的なやり取りにおける主体的な行動が見られないという現状への嘆きです。

「この仕事はどう進めるべきか」「目的は何か」「より良いやり方はないか」といったことを自ら考え、判断して行動する姿勢——すなわち「セルフ・リーダーシップ」を備えた若手人材であってほしい。

そう考えている管理職の方も多いのではないのでしょうか。

一方で、若手職員の側に目を向けてみると、「指示されたことはきちんとやっているのに、なぜそんなふうと言われるのか分からない」と戸惑う声が多く聞かれます。彼ら・彼女らは決して仕事を投げ出しているつもりはないのです。

その背景には、働き方や価値観の変化があるようです。

かつては「一つの組織で長く勤め続けること」に価値を見出す人が多くいましたが、今の若手世代にとって転職はごく自然な選択肢。また、多くが「自分の時間を大切にしたい」「仕事に過度な期待はしない」「出世にはあまり関心がない」といった職業観を持っています。

とはいえ、それらの考え方を一概に否定することはできません。むしろ、それもまた時代の変化として受け止める必要があるのではないのでしょうか。

■ 「静かな退職」とは

ところで、「静かな退職（Quiet Quitting）」という言葉をご存じでしょうか。

これは、心のスイッチがどこかで「オフ」になっている状態を指します。「やる気がないわけではないが、積極的に関わろうとは思えない」という心理状態を示す言葉として、近年注目を集めています。

業務に対する強い関心や責任感が薄れ、目の前の仕事だけに対応する——言い換えれば、「自分ごと」として仕事に向き合えていない状態。それが、静かな退職の特徴です。

ある調査では、20代の40%以上に該当するとされており、これは大学での就職支援や企業・行政での人材開発に携わってきた私の実感とも合致します。

◎指導の落とし穴と防衛反応

このような若手職員の仕事への向き合い方を見たときに、上司や先輩がついてしまうのが、

「もっと主体性を持て！」

「やる気を見せろ！」

といった精神論で変えようとするアプローチです。

結論からお伝えすると、このアプローチは効果的とはいえません。むしろ悪影響です。

というのも、人間は外部から強い価値観の押しつけを受けると、防衛本能が働き、かえって心を閉ざしてしまうことが、心理学的にも明らかになっています。

Fight（戦う）：反発し、表面的に強く否定する

Flight（逃げる）：関わるのを避ける、距離を置く

Freeze（黙る）：無視する、聞き流す

表向きは「分かりました」と返していたとしても、内心では納得しておらず、心の中ではこのような反応が起きている可能性が非常に高いのです。

つまり、「こうあるべきだ」「こうあってほしい」といった「あり方論」をダイレクトに伝えることは、育成において得策とはいえません。

◎そもそも若手が“受け身”になる構造とは？

そもそも若手が受け身の姿勢になるのはなぜなのでしょう。そこには「物事の捉え方」が関係しています。

心理学の中に「ABC理論」という概念があります。

・ **A（Activating Event）**：何が起きたか（出来事）

・ **B（Belief）**：それをどう捉えたか（信念・価値観）

・ **C（Consequence）**：どう感じ、どう行動したか（結果）

● ABC理論

※心理学者アルバート・エリス博士が提唱

出来事 (Activating event)	捉え方 (Belief)	結果 (Consequence)
●●という業務をやることになる	自分なら上手くやれそう	自分なりの工夫をする等の行動 高い成果
●●という業務をやることになる	自分なんて、どうせ上手くできないわけがない	怒られない程度に最低限のことをやっておけば良いという行動 低い成果

たとえば、上司から仕事を任されたとしましょう。

その時、「自分ならできる」「やってみたら面白そう」と前向きに捉えれば、「やってみよう」と行動につながり、結果的に良いアウトプットが生まれます。

反対に、「自分には無理かもしれない」「また面倒なことが増えた」とネガティブに捉えれば、消極的になり、必要最低限の行動しか取らなくなる可能性が高くなります。

このように、仕事に対する受け身な態度の裏には、無意識のうちに形成された“物事のネガティブな捉え方”が潜んでいることがあるのです。

◎若手のスイッチを“オン”にする4つの関わり方

では、若手が自ら動こうという気持ちをつくるには、どうすればよいのでしょうか。そのカギとなるのが「自己効力感(=自分ならできそうだと思う感覚)」です。

心理学者アルバート・バンデューラ博士は、自己効力感を高めるには以下の4つの要素が重要であるとしています。

- ① 小さな成功体験を積ませる
- ② モデルを見せる
- ③ 褒める・認める
- ④ 心と体の健康を守る

たとえば「備品管理リストの整理」といった小さな仕事を任せる際に、「何をしてほしいのか」「なぜ必要なのか」「どう進めればよいのか」を明確に伝え、完了後には「おかげで在庫管理がスムーズになったよ」と伝える。このような指導であれば、①と③を満たすことができます。

窓口対応などでは、先輩職員が「こう説明すると伝わりやすいよ」と実演して見せることで、②モデルを示すことにつながります。

さらに、休暇が取りやすい雰囲気や日常的な雑談がしやすい環境づくりは、④心身の健康を支える土台となります。

つまり、育成において大切なことは「特別なこと」ではなく、「当たり前の小さな積み重ね」なのです。

◎職場の実態と若手の声

しかし、こうした関わりがすべての職場で実践されているかといえば、残念ながらそうではありません。むしろ、実践できていない現場の方が多いのが実情ではないでしょうか。

若手にヒアリングを行うと、以下のような声をよく耳にします。

「ほぼ上司や先輩に放置されていて、何も教えてもらえない」「古いマニュアルを渡されるだけで、“あとは読んでおいて”と終わる」

「ダメ出しばかりで、良いところは一切、言われない」

「上司の機嫌に振り回され、仕事というより“ご機嫌取り”が中心」

このような環境では、前向きな Belief (捉え方) を育てることは難しく、自己効力感も高まりません。受け身になるのも当然です。まずは、こうした現場の現実を目を向ける必要があります。

◎小さな「認める関わり」が、大きな変化を生む

ここで、ある成功事例をご紹介します。

ある市役所で働く20代職員のAさん。配属当初は真面目に指示に従い、評価されていましたが、1年後には「受け身」「何を考えているのかわからない」といった印象を持たれるようになっていました。

背景には、「意見を出しても通らない、否定される」「無茶

な仕事の振り方をされ、できなければ叱られる(あるいは嫌味を言われる)」という経験があり、次第に発言しなくなっていたのです。

ところが、異動先の上司は、日頃からコミュニケーションを大切にする方でした。Aさんの小さな工夫に目を留め、「その視点いいね」と声をかけてくれました。

この環境では、Aさんは次第に自発的に動き出し、今では他部署の取り組みを自ら調べて提案を行うなど、組織に積極的に関与するようになっていました。

この変化は、本人の素質だけではなく、「認められる関わり」があったからこそ生まれたものでした。

◎時代に合わせた育成へ：「アンラーニング」のすすめ

Gallup社の調査によれば、エンゲージメント(仕事や職場に「自分から関わりたい」という気持ち)が高い職場は、生産性が21%高く、離職率が最大43%低いというデータがあります。これは民間企業に限らず、公的機関においても同じです。

「若手が動かない」と嘆く前に、「どうすれば動きたくなるか」という視点で関われるかどうか。それが、これからの組織に求められる“育てる力”だともいえます。

ところで、「アンラーニング(Unlearning)」という言葉をご存じでしょうか。

これまでの常識や思い込み、習慣をいったん手放し、新しい考え方や行動を受け入れるためのプロセスを意味します。

時代や環境が変化する中で、育成側の過去の成功体験や固定観念を見直すことが、よりよいマネジメントや人材育成にとって不可欠とされています。

労働人口が減少していく今、「自分がどう教わったか」という過去の体験を一度脇に置き、現代の若手に合った育成のあり方を再構築することが求められています。

だからこそ――

「うちの若手は、言われたことしかしないな」と思ったその瞬間こそ、自分自身の関わり方や指導スタイルを見つめ直すチャンスです。

あなたの小さな変化が、若手の意識を変え、チームや職場全体の空気を変えていくかもしれません。

それは、ほんの小さな一言かもしれませんが、確かな変化の“きっかけ”となり、未来に温かな風を吹かせることにつながるのではないのでしょうか。

◇執筆者 Profile ◇

阿部 淳一郎 (あべ・じゅんいちろう)

株式会社ラーニングエンタテインメント 代表取締役
一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会 フェロー

若手の採用と育成に強い人材開発コンサルタント。『ロジカルティーチング ガツガツしていない若手社員を伸ばす技術(ぱる出版)』など著書5冊。社会人向け教育関連企業(現：東証スタンダード上場)等を経て2004年起業。「若手人材の早期離職やメンタル不調を減らし、活躍を促す」をコンセプトに人事コンサルティングや研修に従事。北海道から沖縄まで、超大手企業～地域密着型中小企業・行政(消防含)・労働組合など研修登壇実績約3000本。コンサルティング実績約30社。千葉県庁の職員研修の改革・充実アドバイザーも務めた。2017年より市町村アカデミーにおいて管理職研修等を担当。複数の大学にて就職活動関連の講師もっており「上司や人事部に言わない若者の本音」にも精通。早稲田大学教育学部卒業。筑波大学大学院修了(ストレス/行動科学)。保健学修士。

シリーズ バトンタッチ

第200回

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、**豊能町の新倉さん**からのご紹介で…



能勢町 総務課 濱 和也 さん

◆実りの秋を迎える能勢に、ぜひ遊びに来てください。

豊能町広報職員課の新倉さんからバトンを受け取りました、能勢町総務課の濱と申します。

職員研修の担当として7年目を迎え、職員採用にも携わるなか、職員の「働く」ことに対する意識や考え方が多様化していることを肌身に感じています。

近年、職員採用試験の受験者は新卒者より経験者が多く、多様な経験や意識を持った職員が増える中で、本町独自に多種多様な研修を実施することは難しく、マッセOSAKAの研修は非常に有意義で有り難い存在です。また研修では府内自治体職員の皆様と交流し意見交換ができる大変貴重な機会でもあります。

コロナ禍で社会のデジタル化が進展し、移動時間の短縮や経費の削減など大きな効果をもたらしています。他方、多様性や継続性が求められる現代にあって、対面で行うことの必要性や重要性についても改めて認識したところです。これから業務を遂行するにあたり、何事にも温故知新の気持ちで取り組んでいきたいと思っています。

今回は、島本町人事課の赤田さんにバトンをお渡しします。赤田さんよろしくお願いします。

次回は、【島本町の赤田さん】にバトンタッチ！



「政策形成実践研修」 政策プレゼンテーションを開催 !!

5月よりスタートし、モデル団体（岸和田市）でのフィールドワークやヒアリングを通じて地域課題の把握を行い、課題解決のための政策について議論を重ねてきました。

最終回は研修の集大成として、モデル団体の首長・幹部へ政策プレゼンテーションを行います。市町村職員の方にも聴講いただけますので、興味のある方は、ぜひご参加ください。詳細は、各市町村職員担当課宛ての通知をご参照ください。

日時：令和8年1月23日(金)

会場：岸和田市役所

第124回マッセ・セミナー 「歩く」が勝ちのパフォーマンス向上術

現代人が忘れてしまった人間の本質的行為ともいえる「歩く」ことの重要性や効果についてお話をいただき、意識的に歩く時間を作り、仕事の効率アップに繋げていくことを目的に開催いたします。

日時：令和7年11月12日(水)

15:00～17:00

場所：マッセOSAKA 大ホール

申込締切：令和7年10月22日(水)

ハロウィンジャンボ宝くじ発売中!

ハロウィンジャンボ宝くじの収益金は、市町村の明るく住みよいまちづくりに使われます。ぜひ、大阪府内でお買い求めください!!

発売期間：9月19日(金)～10月19日(日)

抽せん日：10月28日(火)

