

# 高山市第五次 人材育成基本方針

令和2年4月改定

高山市職員研修所

## 第五次人材育成基本方針の構成(もくじ)

序章 人材育成基本方針の策定にあたって・・・・・・・・・・ 2

第1章 目指す職員像・・・・・・・・・・ 3

(1) 計画期間

(2) 計画の位置付け

(3) 目指す職員像

(4) 職員に求められる基本的姿勢

(5) 職員に求められる能力

第2章 人材育成の推進・・・・・・・・・・ 8

① 信頼される職員・・・・・・・・・・ 9

② 協働する職員・・・・・・・・・・ 11

③ 創造する職員・・・・・・・・・・ 13

④ 自立(自律)する職員・・・・・・・・・・ 15

## 序章 人材育成基本方針の策定にあたって

市政を取り巻く環境は、急速な人口減少や少子化・高齢化をはじめとしたさまざまな環境の変化、自主財源や依存財源の減少など、一層厳しい状況になることが想定される一方、市民協働の推進・発展、AIやRPAなど新技術のもたらす技術革新により地方行政は新しい時代を迎えています。

また、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のため会計年度任用職員の導入、長時間労働の是正やテレワーク等多様で柔軟な働き方の導入など、自治体における職場環境についても大きく変化しているところです。

これまで本市では、平成13年に「人材育成に関する基本方針」を策定して以来、目標管理による人事評価制度の早期導入など、研修のみならず人事管理全般を含めた総合的な見地からの人材育成に取り組み、新しい時代の高山市を担う職員の育成と組織力の向上を図ってきました。

平成27年に策定した第四次人材育成基本方針では、「協働する職員」を目指す職員像の一つとし、「協働のまちづくり研修会」の実施や、青年会議所との合同研修など、職員の協働への理解を深める取り組みを行ってきました。

また、企画政策能力を向上させる研修の実施、政策提言の募集・評価の実施など新たな取り組みにより、職員の積極的な研修参加と自主研修意欲の向上を図ってきました。

しかしながら、昨今の不祥事や事務誤りなどにより、市政への信頼が揺らいでいる状況の中で、信頼回復と再発防止を図るため、これまでの取り組みに加え、コンプライアンス意識等、職員の根本的な資質向上に関する取り組みが求められているところです。

このような大きな時代の流れと様々な課題に的確に対応し、本市が今後も持続的な発展を可能とするためには、職員の資質のより一層の向上を図るとともに、その有している可能性・能力を最大限引き出していくことが必要です。

そして、職員自らが新しい高山市を創る、未来を切り開こうとする気概を高めるとともに、市民をはじめ、多様な主体と協働し、市民や地域から信頼される職員の育成とその組織・環境づくりを推進するため、高山市第五次人材育成基本方針を策定します。

# 第 1 章 目指す職員像

## (1)計画期間

計画期間は令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 ヶ年とします。

## (2)計画の位置付け

この人材育成基本方針は、高山市行政経営方針の下位計画として位置づけ、その推進に必要な本市職員（会計年度任用職員を含む）に求める姿勢や資質、能力開発等の人材育成に関する基本的な方針を定めるものとして策定します。

## (3)目指す職員像

本市が行政経営方針で定める基本理念「人口減少など社会経済情勢の変化に対応し、安定した市民サービスが提供できる持続可能なまち」を実現するためには、効率的で効果的な行政運営とそれを支える職員の育成、組織・環境づくりの推進が不可欠です。

誰からも信頼され、多様な主体と協働しつつ、職員自身も誇りとやりがいをもって仕事に臨み、常に新しい高山市を創造していける高い意欲を持った職員の育成を図るため、次の 4 項目を高山市第五次人材育成基本方針における「目指す職員像」として定めます。

### ① 信頼される職員

#### 『自覚と責任により誰からも信頼される職員』

職員は全体の奉仕者であり、地域の課題解決や公正公平な行政サービスを提供していくうえで、市民をはじめ多様な主体から信頼され、互いに理解し支え合う関係づくりが必要不可欠です。

公務員としての高い倫理観を備え自覚と責任を持ち、課題解決に向けて、正確、迅速、丁寧に対応するとともに、困難に対しても真摯に取り組むことで、市民をはじめとする多様な主体や他の職員など、誰からも信頼される職員を目指します。

### ② 協働する職員

#### 『多様な主体と協働して取り組むことができる職員』

職員自らも地域の一員であることを自覚し、地域の状況を把握して、市民をはじめ多様な主体と情報を共有しながら、協働して地域課題の解決、自治体経営に取り組む必要があります。

市民が主役という理念のもと、地域活動に積極的に参加し、地域を知り、地域の一員として協働する職員を目指します。

### ③ 創造する職員

#### 「時代の流れに適合した新しい高山市を創造する職員」

行政を取り巻く環境は常に変化しています。時代の動向を的確に把握し、その先を見据えた分析と勇気ある行動が必要です。

先代の努力と実績を尊重しながらも、従来の慣行や既成概念に捉われず、柔軟な発想、創意工夫により未来を切り開く職員を目指します。

また、多様な人材の確保と効果的な配置により、将来の高山市を担い、新しい高山市を創造していく人材の育成とスキルの活用を図ります。

### ④ 自立（自律）する職員

#### 「プロ意識とやりがいを持って働くことのできる職員」

高度化・多様化する行政課題に対応するため、職員自らが積極的に能力の向上に取り組むとともに、専門的知識や技術の習得に務め、「公務のプロフェッショナル」の自覚とともに、自信と誇りを持って取り組むことが重要です。

また、職員が心身ともに健康であり、仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）の実現のため、自らの働き方のあり方を考えながら、仕事への目標とやりがいを持って生き生きと働くことのできる職員を目指します。

#### (4) 職員に求められる基本的姿勢

誰からも信頼される職員となるために必要な公務員としての規律や責任感、おもてなしの心など、「目指す職員像」に向けて、市職員の全員（会計年度任用職員含む）に求められる基本的姿勢は、階層、職種及び年齢の別にかかわらず、以下の6つの姿勢を基本に職員の人材育成に取り組みます。

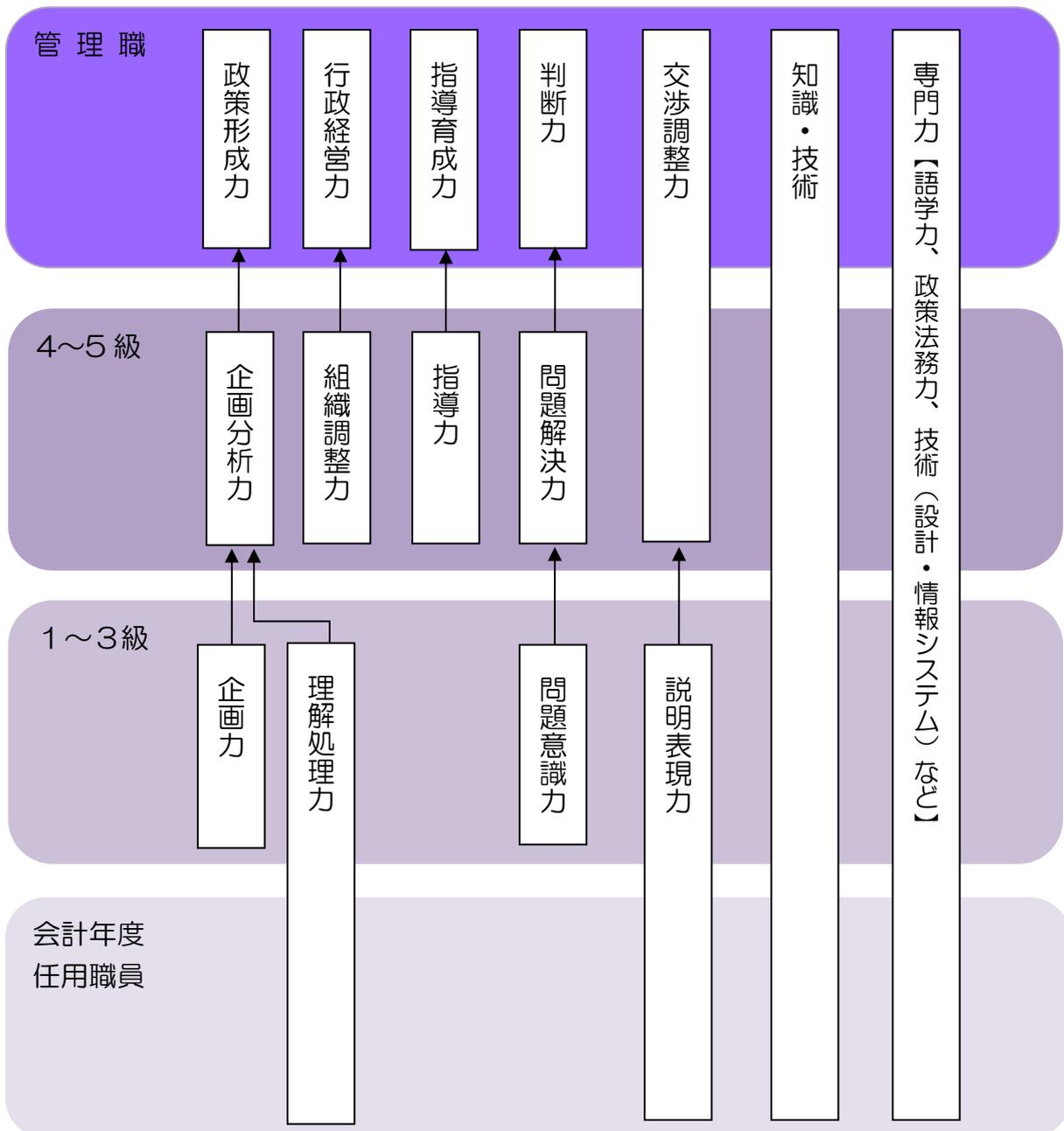
協働性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民目線で物事を捉え、市民と一緒に考えて行動しようとする意欲姿勢</li> <li>・職場内や他部署、地域住民や関係団体等と互いに連携して行動しようとする意欲姿勢</li> </ul>
責任性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公務のプロとして自らの役割、立場を認識し、市民又は組織からの負託と期待に応えようとする意欲姿勢</li> <li>・困難にあたっては逃避せず、与えられた職務を完遂しようとする意欲姿勢</li> </ul>
積極性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指示されてから行動するのではなく、課題や状況を把握し先読みしながら準備又は行動しようとする意欲姿勢</li> <li>・前例に捉われず、更なる付加価値や利潤、効果を追求しようとする意欲姿勢</li> <li>・困難な職務や新たな職務へのチャレンジや改善提案、自己啓発などに自ら取り組もうとする意欲姿勢</li> </ul>
生産性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務処理の効率化を図り、コスト意識を持って迅速かつ着実に行動しようとする意欲姿勢</li> <li>・公私のメリハリをつけ、ワーク・ライフ・バランスの意識を向上させ働き方改革を実現しようとする意欲姿勢</li> <li>・心身の健康管理を行い、生き生きと働こうとする意欲姿勢</li> </ul>
規律性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公務員としての高い倫理観と使命感を持ち、公平公正な職務執行と法令・秩序を遵守する意欲姿勢</li> <li>・市民又は他の職員に対し模範となる行動を心がけようとする意欲姿勢</li> </ul>
おもてなしの心	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様に喜んでいただくため、心のこもった笑顔と挨拶で親切な対応、職場づくりを心がけようとする意欲姿勢</li> <li>・周囲から誤解を受けないよう常に襟を正して行動しようとする意欲姿勢</li> </ul>

## (5) 職員に求められる能力

本市が持続的な発展を可能とする市民協働と行財政基盤の強化を目指していくためには、組織及び地域の一員である職員が、それぞれの職責や役割をしっかりと自覚し、職責・役割に応じた能力を如何なく発揮又は向上する必要があります。

職員に求められる能力を以下のとおり階層別に定め、職員研修等を通じて段階的な能力開発を図り精鋭職員の育成と組織力の向上に取り組みます。

【求められる能力-階層別体系図】



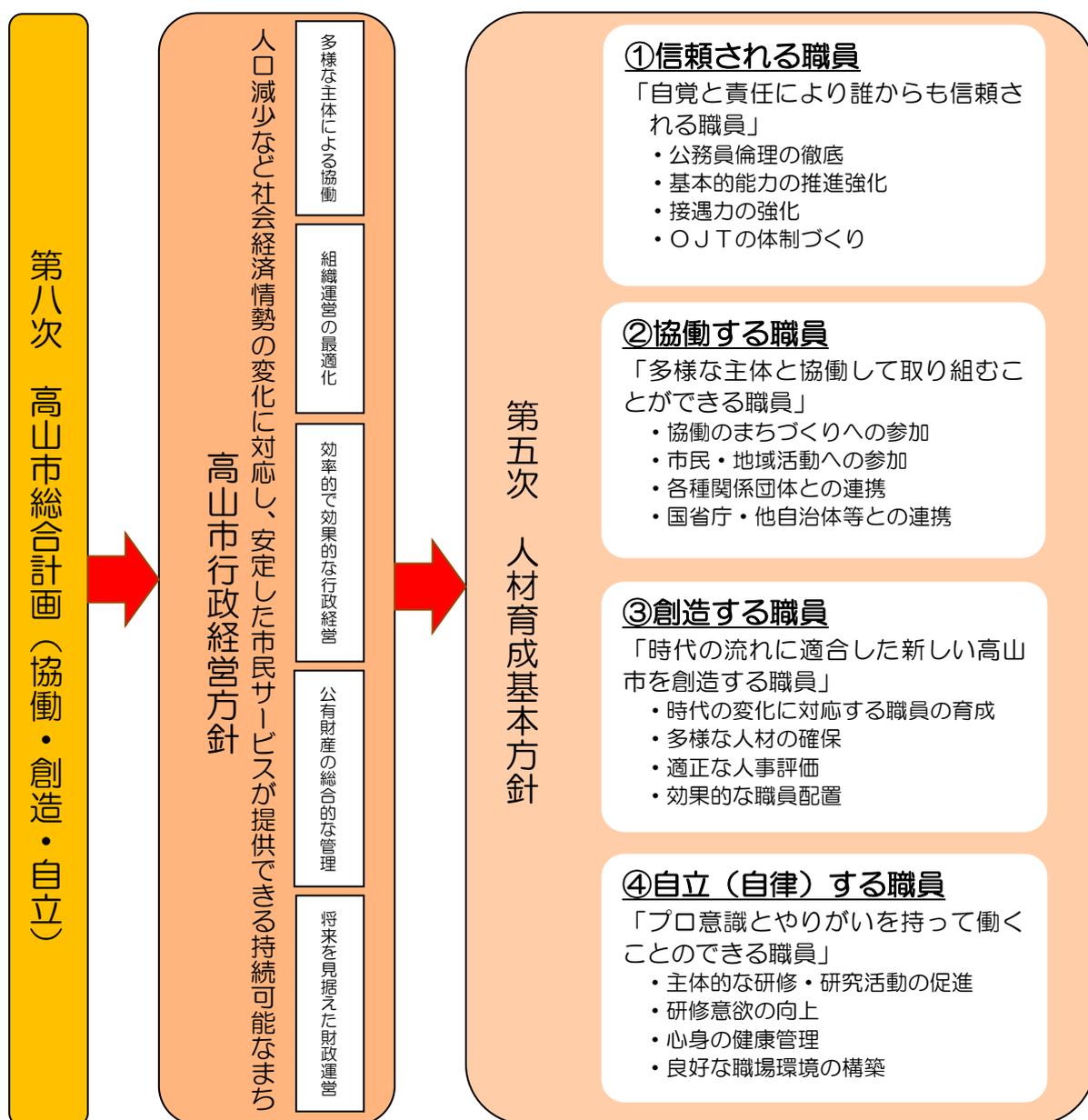
【求められる能力】

能力	管理職	4～5級	1～3級	会計年度 任用職員	具体的内容
政策形成力	○				社会経済情勢や市民ニーズを的確に把握し、広い視野からビジョンや方針を打ち出し、具体的な政策を構築する能力
行政経営力	○				予算や情報、人材を有効に活用し、組織の目標達成に向けて組織を統率し、 <u>長期的な視点</u> で成果を挙げ続けられる仕組みを構築しながら運営する能力
指導育成力	○				部下の能力や適性を正しく評価し、やる気や能力を引き出せるよう効果的に指導・育成する能力
判断力	○				問題や状況を的確に把握し、迅速かつ適切な判断で、最適な結果を選択し、 <u>リスク管理</u> を行う能力
交渉調整力	○	○			市民や議会、関係団体などへ施策を分かりやすく説明し、適切に対応するとともに、目的の達成のため円滑に交渉・調整する能力
企画分析力		○			データを収集・分析し、新たな企画・事業などを具体的に構築できる能力
組織調整力		○			目標達成に向け管理職を補佐し、組織内や他部署と連絡・調整を図り、円滑に事務を遂行できる能力
指導力		○			部下、後輩職員（係員）に対し、的確な指導及び助言を行い、やる気や能力を引き出すとともに目的達成へと導く能力
問題解決力		○			慣行にとらわれない問題意識を持ち、課題を発見するとともに的確に解決する能力
企画力			○		目的を達成するための道筋を考え、具体的な企画を考案する能力
理解処理力			○	○	指示・命令の内容を正確に理解し、迅速かつ正確に処理できる能力
問題意識力			○		自ら問題意識を持ち、事務の改善などに取り組むことのできる能力
説明表現力			○	○	市民、関係者、関係部署、上司などに対し、要点を押さえた分かりやすい説明、表現ができる能力
知識・技術	○	○	○	○	担当職務遂行に必要な実務知識・技術、理論知識・技術、関連する職務の知識・技術を有していること
専門力	○	○	○	○	語学力、政策法務力などの職務遂行に有効な専門的知識・能力を有していること

## 第2章 人材育成の推進

「目指す職員像」として掲げた4つの職員のあるべき姿、職員に共通して求められる基本的姿勢、そして階層別に求められる能力、それぞれの向上を図るための人材育成の推進のためには、職員個々への取り組みによる目的意識と能力の向上、職員自身が誇りとやりがいをもって仕事に臨める組織・環境づくりが重要となります。

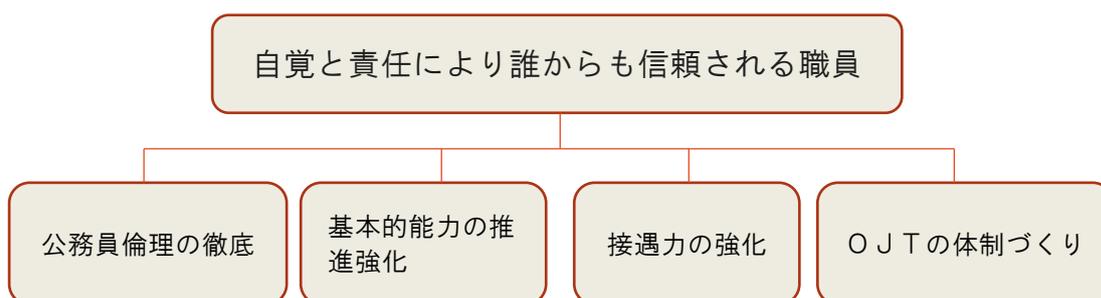
将来を担う人材の育成に向けた戦略的な研修の実施、時代の変化に対応した新たな研修スタイルの確立、そして職員が生き活きと働ける組織・環境づくりに取り組みます。



## ①信頼される職員

職員は全体の奉仕者であり、地域の課題解決や公正公平な行政サービスを提供していくうえで、市民をはじめ多様な主体から信頼され、互いに理解し支え合う関係づくりが必要不可欠です。

公務員としての高い倫理観を備え自覚と責任を持ち、課題解決に向けて、正確、迅速、丁寧に対応するとともに、困難に対しても真摯に取り組むことで、市民をはじめとする多様な主体や他の職員など、誰からも信頼される職員を目指すため、次の4つの項目について取り組みを進めます。



### 1 公務員倫理の徹底

職員は高い倫理感と使命感、責任感を持って公正公平な行政サービスの提供と市民福祉の向上に努め、市民をはじめ誰からも信頼される職員でなければなりません。

コンプライアンスや各種ハラスメント防止に関する取り組みをはじめ、内部統制制度の整備と不祥事防止マニュアル等の見直しにより、常に不祥事や事務ミスが発生防止を図ります。

また、会計年度任用職員も対象として、役割・責任意識と適正な事務処理能力の向上を図り、誰からも信頼される職員の育成を図ります。

#### 【主な取り組み】

- ・ 公務員としてのモラル、コンプライアンスの徹底
- ・ 不祥事防止マニュアル等の徹底、定期的見直し
- ・ 内部統制制度の整備

#### 【研修項目】

- ・ 各種ハラスメント防止研修
- ・ コンプライアンス研修
- ・ 会計年度任用職員を対象とした研修

### 2 基本的能力の推進強化

職員の能力向上を戦略的に図っていくため、課題別の研修や職場内研修の実施、管理職から会計年度任用職員までのそれぞれの階層別研修を実施します。

また、管理職員の指導育成能力やリスクマネジメント能力の向上を図る研修を

施することで、組織力の強化を図ります。

【主な取組み】

- ・管理職員のマネジメント（リスク管理）能力の向上

【研修項目】

- ・階層別・課題別研修、派遣研修、職場内研修
- ・管理職員の資質、指導育成能力（リスクマネジメント、説明表現、文書作成指導など）向上のための研修
- ・会計年度任用職員を対象とした研修
- ・キャリアデザインに関する研修

### 3 接遇力の強化

すべての職員（会計年度任用職員含む）が、市民福祉の向上と地域の活性化のためのサービス業に従事していることを常に意識し、お客様に喜んでいただけるサービスを提供していくため、挨拶（言葉づかい）、身なり、マナー、電話対応などの接遇力の更なる強化を図ります。

また、協働のまちづくりの推進のため、地域参画を意識した職員の接遇力の強化や、市民に分かりやすい窓口づくりに取り組みます。

【主な取組み】

- ・「接遇マニュアル」の見直し
- ・接遇指導員の育成

【研修項目】

- ・接遇力向上のための研修
- ・会計年度任用職員を対象とした研修

### 4 OJTの体制づくり

自らのノウハウや経験を部下や後輩に引き継ぐことは、将来の安定的な行政運営のために重要であり、OJT（職場内研修）体制の充実とともに、階層別の役割意識の向上と職場のチーム力の強化にも取り組みます。

また、OJTを推進するうえで重要な、職場における良好な人間関係構築をサポートするため、職員のコミュニケーション能力の向上に取り組みます。

【主な取組み】

- ・OJT指導方法の見直し
- ・エルダーサポートシステムの検証と充実

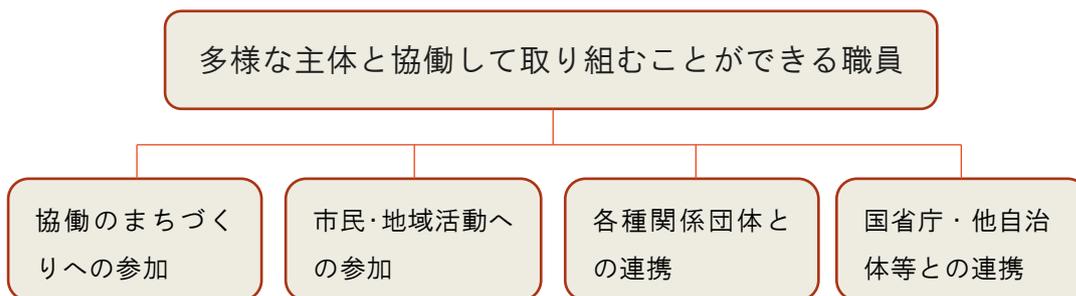
【研修項目】

- ・階層別の役割意識向上のための研修
- ・コミュニケーション能力向上のための研修

## ②協働する職員

職員自らも地域の一員であることを自覚し、地域の状況を把握して、市民をはじめ多様な主体と情報を共有しながら、協働して地域課題の解決、自治体経営に取り組む必要があります。

市民が主役という理念のもと、地域活動に積極的に参加し、地域を知り、地域の一員として協働する職員を目指すため、次の4つの項目について取り組みを進めます。



### 1 協働のまちづくりへの参加

多様な地域課題に対応するため、市民、地域住民組織、市民活動団体、事業者、大学、国・県・他自治体などの多様な主体と協働・連携してまちづくりを進める必要があります。

まちづくり担当職員の設置・活用と協働のまちづくりに関する研修の実施に取り組めます。

#### 【主な取り組み】

- ・まちづくり担当職員によるまちづくり協議会への参加

#### 【研修項目】

- ・「協働のまちづくり」特別課題庁内研修
- ・「まちづくり担当職員」を活用した職場内研修
- ・ファシリテーター（促進者）育成のための専門研修

### 2 市民・地域活動への参加

職員自らも地域の一員であることを自覚し、地域活動に積極的に参加し、地域を知り、地域の一員として協働する職員を目指します。

#### 【主な取組み】

- ・ 市民活動、ボランティア活動等への参加奨励
- ・ 地元町内会、地元行事、消防団等への参加奨励
- ・ 職員の副業、兼業許可制度の検討

### 3 各種関係団体との連携

多様な地域課題及び行政課題に対応するためには、各種団体との連携が重要となります。市内事業者等との連携強化に取り組みながら、多方面で活躍できる職員の育成を図ります。

また、大学連携センターや産学金官等との連携による研修実施や業種を超えた交流機会の創出など、様々な連携を図ることで、様々な課題に対応できる職員の育成に取り組みます。

#### 【主な取組み】

- ・ 商工会議所や青年会議所等の各種関係団体との連携
- ・ 関係団体との人事交流による連携
- ・ 市内各種団体への職員派遣による連携

#### 【研修項目】

- ・ 大学連携センターとの連携による課題研修
- ・ 産学金官等との連携による研修

### 4 国省庁・他自治体等との連携

市内各種関係団体との連携に限らず、幅広い知識、視野を備えた職員を育成するため、国や他自治体、民間企業等への長期派遣研修を実施し、将来を担う人材の育成と派遣先との連携強化を図ります。

#### 【主な取組み】

- ・ 国省庁・他自治体等との連携強化
- ・ 民間企業等のノウハウ習得

#### 【研修項目】

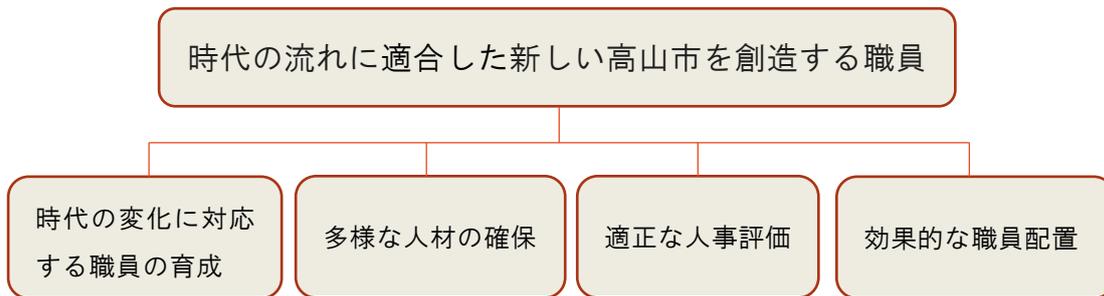
- ・ 国省庁・他自治体等への派遣研修
- ・ 民間企業等への派遣研修
- ・ 戦略的派遣研修

### ③創造する職員

行政を取り巻く環境は常に変化しています。時代の動向を的確に把握し、その先を見据えた分析と勇気ある行動が必要です。

先代の努力と実績を尊重しながらも、従来の慣行や既成概念に捉われず、柔軟な発想、創意工夫により未来を切り開く職員を目指します。

また、多様な人材の確保と効果的な配置により、将来の高山市を担い、新しい高山市を創造していく人材の育成と活用を図るため、次の4つの項目について取り組みを進めます。



#### 1 時代の変化に対応する職員の育成

高度化・多様化する行政課題に対応するため、機能的な組織の構築を図るとともに、高い政策形成能力を持った職員の育成が重要です。

先代の努力と実績を尊重しながらも、従来の慣行や既成概念に捉われず、柔軟な発想、創意工夫により未来を切り開こうとする職員を目指します。

##### 【主な取り組み】

- ・ 企業の視点、スピード感を持った取り組みへの意識付け
- ・ 事務事業の見直し、コスト意識の徹底
- ・ メディア活用による広報活動の展開
- ・ 民間経営者から学ぶ組織マネジメントと行政サービスの在り方

##### 【研修項目】

- ・ 語学力向上のための研修
- ・ AI・RPAなどの新技術導入に向けた研修

#### 2 多様な人材の確保

従来の新規採用のほか、専門的知識や業務に必要な資格を有する職員の採用などにより、専門職員、技術職員の確保を図ります。

また、魅力ある職員募集とするため試験方法の見直しを行うとともに、障がい者や民間経験者、就職氷河期世代等への採用枠拡大を図るなど、多様な人材の確保を図ります。

##### 【主な取り組み】

- ・ 専門職員、技術職員の採用
- ・ 障がい者採用

- ・ インターンシップ（学生の就業体験）の活用
- ・ 任期付勤務職員制度の活用
- ・ 魅力ある職員募集（試験方法の見直し）の実施
- ・ 定員適正化計画を踏まえた必要な職種、年齢層職員の確保
- ・ 民間経験者の中途採用
- ・ 就職氷河期世代への採用枠拡大

### **3 適正な人事評価**

職員全員が、「目指す職員像」を目標とし、「職員に求められる基本的姿勢」の向上と能力の発揮により市民又は組織の期待に応えた場合には、その職員の積極性ややる気を高めるため、適正な評価が行われる必要があります。

「人事評価制度」は、職員の給与への処遇反映のみに捉われるものではなく、職員の能力・適性等を的確に把握し適正に評価する仕組みとして、異動配置や昇任・昇格にかかる職員の任用、姿勢能力の向上改善を図る研修の実施、改善が見られない職員の降格、降任、降給等の分限処分など、職員の人材育成を総合的に管理する制度としての確立に取り組みます。

#### **【主な取組み】**

- ・ 昇任試験制度の実施
- ・ 任用、研修、処遇及び分限、職員意向を総合的に管理する人事評価制度の確立
- ・ 多面評価の実施
- ・ 分限基準の明確化

#### **【研修項目】**

- ・ 評価者研修
- ・ 人事評価成績不良職員に対する改善研修

### **4 効果的な職員配置**

職員の計画的なジョブローテーションや各種研修等の実施に基づき、幅広い見識と能力、経験を備えた人材育成を図るとともに、特定分野で高い能力を発揮する職員に対しては、将来的な能力の活用や役割を見据えた人材育成に努めます。

また、今後のまちづくりや組織を担い活躍する女性職員の育成・キャリア形成に取り組みます。

#### **【主な取組み】**

- ・ 再任用制度の活用
- ・ 人事評価制度及び職員意向調査に基づく適材適所の職員配置
- ・ 派遣終了職員の効果的な職員配置
- ・ 若手職員のジョブローテーションの実施
- ・ 将来の幹部職員育成を踏まえた研修派遣とジョブローテーションの実施
- ・ 専門職員、技術職員の育成

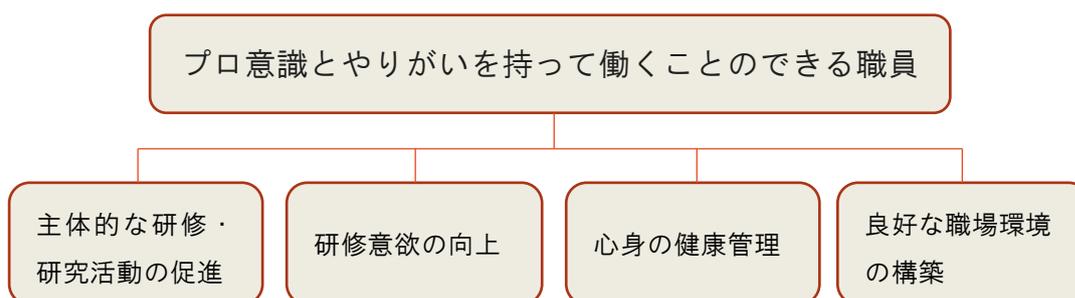
#### **【研修項目】**

- ・ 女性職員の活躍推進に関する研修

## ④自立（自律）する職員

高度化・多様化する行政課題に対応するため、職員自らが積極的に能力の向上に取り組むとともに、専門的知識や技術の習得に務め、「公務のプロフェッショナル」の意識により、自信と誇りを持って取り組むことが重要です。

また、職員が心身ともに健康であり、仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）の実現のため、自らの働き方のあり方を考えながら、仕事への目標とやりがいを持って生き生きと働くことのできる職員を目指すため、次の4つの項目について取り組みを進めます。



### ○主体的な研修・研究活動の促進

職員自らの学びを促進するため、自主参加型研修機会の充実を図るほか、グループでの研究活動・事務改善提案の募集など職員の主体的な取り組みを支援します。

また、研修所ホームページ等による各種研修案内など、研修情報の積極的な発信に取り組めます。

#### 【主な取り組み】

- ・ 自主研究グループの結成促進と研究成果発表の機会づくり
- ・ 事務改善提案制度の推進
- ・ プロジェクトチームやワーキンググループの活動奨励
- ・ 研修情報の充実、自主参加型研修機会の拡充

#### 【研修項目】

- ・ 特別課題庁内研修
- ・ 自治体経営戦略セミナー
- ・ 先進地視察研修

### ○研修意欲の向上

職員の研修意欲を刺激し高めていくため、職場全体で学習する風土づくりを行い、学習意欲の高い職員の取り組みを職場研修やミーティング等の機会で紹介し、研修参加しやすい雰囲気を意識的につくることで、組織全体の学習環境づくりへとつなげます。

また、語学力向上や新たな資格取得の取り組みを支援し、多方面で活躍できる職員を育成します。

#### 【主な取組み】

- ・ 研修成果、自己啓発の内容の共有
- ・ 職員の新たな資格取得への支援
- ・ 通信教育等助成制度の充実
- ・ 職場研修の活性化（優良事例、ノウハウの共有）
- ・ 活躍、努力する職員の紹介及び奨励の実施

### ○心身の健康管理

総合健康診断の実施による職員の健康管理と、メンタル疾患の早期発見、早期対応のため相談窓口の充実を図ります。

メンタル疾患の対応については、職員自らがストレスやフラストレーションをコントロールし、メンタルバランスを維持できるよう予防知識習得のための研修機会の提供に取り組みます。

また、勤務記録簿の整備等により長時間労働実態の把握と分析を行い、適切な指導と労働環境の改善に努めます。

#### 【主な取組み】

- ・ 健康診断の結果による生活指導の実施
- ・ メンタルチェックを活用した職員の心身の健康管理の実施
- ・ メンタル相談窓口の充実強化
- ・ 長時間労働実態の把握、指導

#### 【研修項目】

- ・ 健康管理に関する研修

### ○良好な職場環境の構築

計画的な休暇の取得促進や時間外勤務の縮減等により、仕事と家庭の調和と職員の健康保持を図るため、特定事業主行動計画による職場の環境整備と働き方改革の推進に取り組みます。

また、職場の整理・整頓や安全管理などの取り組みにより職場環境の向上を図ります。

#### 【主な取組み】

- ・ 職場の安全管理の推進
- ・ 朝礼ほか職場ミーティングの励行
- ・ 仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）の推進
- ・ 「働き方の新しいスタイル」（厚労省）によるテレワーク、サテライトワークの推進

#### 【研修項目】

- ・ 男女共同参画の推進、仕事と生活の調和に関する職員研修の実施
- ・ 固定的な性別役割分担意識の解消について、意識啓発や職員研修
- ・ 働き方改革に関する研修
- ・ 在宅での研修やサテライト研修

## 高山市人材育成基本方針

平成 13 年策定  
平成 18 年 3 月改定  
平成 22 年 3 月改定  
平成 27 年 4 月改定  
令和 2 年 4 月改定

高山市職員研修所