

2019年度事業計画書

公益財団法人 日本人事試験研究センター

日本人事試験研究センターの収益面での中核事業である試験受託事業は、民間企業の旺盛な採用意欲等から地方公務員志望者が減少し、その結果同事業収益額がピークの2010（平成22）年度から比べると1億円を超える減収となっている。当センターとしては、この状況に対処するのが喫緊の課題であり、増収を図る一方、徹底した経費の節減に取り組む必要がある。

2019年度は、現在提供している受託問題集及び検査の見直し、改訂や結果表のバージョンアップなどユーザーの求めるサービスの向上（第3次3か年計画 平成29～31年度のコンセプト）を図りつつ、利用部数の拡大等により収益の増加を図る一方、現在の状況が構造的なものであることを踏まえ、事業の総点検を行い経費の徹底した節減を進めていくこととする。

2019年度の事業計画は以下のとおりである。

1 賛助会員に対する採用試験問題提供事業

賛助会員である各道府県、政令指定都市に対し、2019年度採用試験問題提供計画に基づき、上級試験（大学卒業程度）、中級試験（短大・高専卒業程度）及び初級試験（高校卒業程度）における教養試験、専門試験の延べ37科目、1,580題の採用試験問題を作成し、提供する。この問題提供に当たっては、紙媒体及び電子媒体による提供を行う。

また、提供計画調整委員会の開催をはじめ、常に賛助会員との意見交換を行うとともに、賛助会員から提供を受けた採用試験実施結果の分析を行い、採用試験問題の信頼性、妥当性を一層高めるよう採用試験問題の改善を図る。

なお、賛助会費については、1997年度以来21年間にわたり据え置いてきたが、この間問題作成に係る経費の増加が大きくなってきており、事業の継続的な維持の観点から、2020年度から賛助会費の改定を行わざるを得ない。

2 試験受託事業

(1) 市町村等に対する採用試験問題集等の提供及び結果処理

市町村等が実施する採用試験について、委託に応じ、教養試験（2018（平成30）年度から統一試験においては新教養試験を提供）、専門試験（大学～高校卒業程度、資格免許職）、社会人基礎試験、事務能力基礎試験の各試験問題集を作成し、提供する。また、事務適性、業務適性、消防適性、看護師適性、性格特性及び職場適応性の各検査も提供する。

これらの試験・検査は、実施後採点し、それを高得点順に整理するなどその採用試験の結果処理（上記新教養試験の提供開始に併せて教養試験の分野別の素点を表示するなど採点結果表の充実を実施）も併せ行う。

(2) 政府関係機関、公益法人等

これらの機関に対しても前記(1)と同様の事業を行う。

(3) 大口利用者に対する割引率の改定

受託事業において大口利用団体を対象として措置している部数料金の割引（現行：部数料金が50万円を超える場合には30％割引、同100万円を超える場合には50％割引。）については、かつて受験者数の増加が続く中において、ご利用団体の経費負担の軽減を図る趣旨で実施してきたところであるが、前述したように現在は大きく減少傾向にあることから、以前の割引率に戻すべく2019年度から割引率の引き下げ（2019年度及び2020年度の2年間で毎年それぞれ10ポイント引き下げ、2020年度以降は50万円を超える場合には10％割引、同100万円を超える場合には30％割引とする。）を行う。

(4) ユーザーが求める試験問題集等の開発・提供

当センターが提供する試験問題集や各種検査を利用する地方公共団体等においては、複雑化、多様化する行政の仕事に適切に対応するため、適性の高い人材を幅広い分野から選抜することに資する試験問題集や各種検査を望む声が高まっている。当センターとしては、そのようなユーザーの要望に応えサービスの質の向上を目指す観点から、ユーザーが求める試験問題集や各種検査の開発を積極的に進め、順次提供を図っていく。

ア 新教養試験の提供と問題の蓄積

2018（平成30）年度から統一試験日に提供を開始した新教養試験問題集（Standard－Ⅰ、Standard－Ⅱ、Logical－Ⅰ、Logical－Ⅱ及びLight）については、受験者層に合わせてよりきめ細かく問題集を選択できることなどからユーザーの満足度は高く（ユーザーの9割以上が「満足」と回答）、個別試験日での提供の要望も高いため、2019年度は年3回の統一試験日（7月、9月、10月）とするが、できる限り早い時期に統一試験日以外の個別試験での提供を行えるよう問題の蓄積を図ることとする。

イ 障がい者を対象とした採用試験への対応

2018（平成30）年には、国及び地方公共団体において障がい者の雇用率が法定雇用率を下回る実態が明らかになり、大きな社会問題となったが、これに先立ち、2017（平成29）年度から年1回高校卒業程度の教養試験について提供を開始した点字試験問題集については、障がい者の雇用促進等の社会的要請が高まっている中で、地方自治体において今後ますますそのニーズが増大していくと見込まれる。そのため、引き続き点字試験問題集の提供を継続していくとともに、併せて地方自治体において点字試験が適正、円滑に実施できるよう有用な情報等の提供を行っていくこととする。また、障がい者の採用選考における有用な知見の調査・研究を進め、ご利用団体の求めに応じて、その提供を行う。

ウ 事務能力基礎試験の提供

事務能力基礎試験は、公務部門における非常勤職員等の増加傾向を踏まえ、幅広い受験者層を対象に基礎的な事務処理能力を判定する試験として、問題集の内容及び難易度等の均一化を図るとともに、問題集作成を効率化して需要の拡大にも対応できるよう開発した試験であり、2019年度から提供し、普及を図る。

エ 業務適性検査の提供

業務適性検査は、一般事務職向けの試験が対象としていない多様な職種（技能職、労務職等）を対象とする検査として、これまでの労務適性検査（作業適性検査RA及び社会適応性検査RB）を主として問題集の効率的な作成と利用の観点から見直し、開発した検査であり、2019年度から提供し、普及を図る。

オ 職場適応性検査を改訂し、ストレス耐性参考情報を追加

職場適応性検査については、ユーザーからの強い要望があったストレス耐性参考情報の追加についてかねてより改訂の検討を行ってきたところであり、2019年7月に実施する第1回統一試験日からストレス耐性参考情報を加えた改訂版の職場適応性検査に切り替えて提供を行うこととする。

(5) 試験実施等に関する協力

ユーザーからの試験計画の策定、試験科目の選定、試験実施の要領、試験結果の利用法等に関する相談に対しては、当センターで作成した試験実施要綱や実務の手引き、各種資料等を無料で提供するなど積極的な協力を行う。

3 調査広報事業

(1) 人事試験等に関する基礎的調査

人事試験等に関する基礎的調査を行い、その結果を集計、分析する。調査結果は、機関誌等を通じて広く普及するとともに各ユーザーの有為な人材の確保のために役立つ情報を提供していく。

(2) 機関誌「試験と研修」の充実

2011（平成23）年9月に創刊した機関誌「試験と研修」（年6回発行）については、ユーザーが求める試験関係情報の提供、各種調査結果の公表、試験技法の紹介を行うなど、内容の一層の充実を図る。

(3) 人物試験評価者講習の実施

人物試験評価者講習は、各団体の人物重視の傾向と当センターの研修内容の充実が相まって順調に実施団体を伸ばしているが、2019年度も、従来の基本コース及び評価重点コース、さらにはそれぞれに集団討論試験評価者講習を加えた「人物試験評価者講習A」及び「人物試験評価者講習B」の4コース構成により、ユーザーの有為な人材の確保に役立てていけるよう実施する。

(4) 講習会、セミナー、研修等の拡充

当センター主催で採用試験に関する各種の講習会を開催し、試験の技法、試験実施の要領、その他試験に関する情報の普及を図る。

特に、ユーザーからの要望の強い参加者同士による団体が抱える問題や課題につ

いての意見交換を通じた相互研鑽・交流の機会を「交流セミナー」だけでなく、春季に行う関東近郊の市町村を対象とした「実務セミナー」の中にも取り入れ、より充実した研修機会の提供を図ることとする。

また、市町村会等との共催による「実務セミナー」について、これまでに行っていない地域でも開催できるよう各団体に働きかける。

4 IT化の推進

(1) 試験受託システムのIT化の推進

2013（平成25）年度から導入したWEBによる新試験受託システムは、2018（平成30）年度において試験問題集を提供した団体の6割5分の団体で利用され、申込みから採点結果受領までの事務については年間の提供試験問題集の総部数の約8割が本システムによって処理されている。引き続きユーザーの要望等を踏まえつつ本システムをより使い易いものとするよう改善を図り利用率の向上に努めるとともに、このシステムを利用して利便性が高くご利用団体への応答性を向上させたサービスを開発し、順次実現を図っていく。

(2) 採点管理システムのさらなる活用

採点管理システムは、ユーザーからの要望が強かった出題分野別の採点、採点結果の提供方法の多様化などに対応するためシステムを再構築し、2018（平成30）年からレベルアップした新たな採点結果表の提供を開始したところである。2019年度においては、試験の結果と併せて性格検査の結果も含めた個人別の採点結果表の提供を開始する。引き続きユーザーの要望等を踏まえながら、関心のある利用目的に応じた採点結果の処理がより図れるような方法について調査・研究を進めていく。

5 組織基盤の整備

(1) 徹底した経費の節減

現在の事業収益の減少は、民間企業の旺盛な採用意欲、大学・高校卒業者の減少、地方公共団体の採用試験の簡素化、高齢化・少子化による地方自治体の衰退等を要因とする地方公務員志望者の減少によるものであり、いわば構造的なものというこ

とができ、今後においても容易に改善されとは考え難い。したがって、当センターとしては、そのような情勢に合った組織体質に改めるため、徹底した経費の節減に取り組むものとする。

このため、試験問題作成経費の縮減、問題集の印刷製本、配送経費の節約、IT関係費の合理化、福利厚生費等、経費について総点検を行いつつきめ細かく実施していく。

(2) 働き方改革

当センターは、2017（平成29）年に女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な法人として厚生労働大臣から女性活躍推進法第9条に基づき「えるぼし」認定の最高評価（認定段階3（3つ星））を受けたが、これにとどまらず男女ともに働きやすい職場を目指して、時間外勤務の抑制、出勤時間の弾力化等に取り組んでいるところである。2019年度についても、引き続き業務の改善等を図り、効率的で価値の高い働き方へと意識改革を進めるものとする。

(3) ユーザーの拡大

コンプライアンスの観点から公正な採用選考が社会的に求められているので、これまで当センターを利用していない公的部門の法人、かつて当センターの教養試験問題集を利用していたが、ここ数年その利用がないユーザー、当センターの教養試験問題集を利用しているが性格検査を利用していないユーザーに対して、センターが提供している統一試験の新教養試験問題集を含む教養試験問題集や性格検査をPRした各種パンフレットなどの資料を郵送し、併せて利用促進の働きかけ等を積極的に行い、ユーザーの拡大を図る。

6 その他

最近、地方公共団体は、多様な人材を確保するため民間企業を志望している学生にも受験し易い採用試験の枠組みを模索しており、その内容はおおむね能力試験の比重を軽くする一方、人物試験を重視する傾向にある。

当センターとしては、引き続き能力試験の重要性を訴えるとともに、適切な採用試験問題の提供を通じて、各団体における公正な採用に寄与できるよう一層調査・研究を進めることとする。