

2023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、受託試験の利用部数についても2020年度は40万部、2021年度は38万部、2022年度は34万部台と利用部数の減少が続いている。その結果、同事業収益額がピークの2010（平成22）年度から比べると名目でも1億円を超える減収となり、その対応の一つとして経費の削減に取り組んできているが、削減幅も縮小しつつあり、当センターの事業の現状には厳しいものがある。2020～2022年度は、採用試験の実施が新型コロナ禍の影響を受けたが、当センターとしても賛助会員に対する予備試験問題の作成・提供、東京試験会場の設置・試験実施、採用試験の中止・延期に際しての柔軟な対応など様々な取組を行ってきた。

我が国の少子化の現状を背景に今後も地方公務員志望者の減少が見込まれ、コロナ禍を経て利用部数の減少が続いている中で、環境変化への対応の必要性が高まっていると認識する。こうした状況の中にあつて、当センターとしては、収益を高めつつご利用団体の利便性の向上につながるサービスの開発・充実、センターが提供している試験・検査の丁寧な説明による利用の働きかけ等によって収益の確保・増加を図る一方、経費の細部にわたる節減を進めていくこととする。

2023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、2023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38科目、1,640題の採用試験問題を作成し、提供する。この問題提供は、紙媒体及び電子媒体によって行うこととする。

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。

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（2021年度からは統一試験に加えて個別試験においても Standard- I・II、Logical- I・II、Light の3タイプ5種類の新教養試験を提供）、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) ユーザーが求める試験問題集等の提供・開発

地方公共団体等において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提供するとともに、将来の採用試験を想定しながら、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ていくこととしたい。

ア 新教養試験の提供

当センターでは、「多様な人材を確保したい」「受験しやすい試験にして応募者を増やしたい」といったご利用団体のニーズに応じて、新教養試験問題集（Standard- I、Standard- II、Logical- I、Logical- II及びLight）を開発して、2018年度から統一試験日に提供し、2021年9月以降は、個別試験の全日程において、従来の教養試験に替えて新教養試験を提供している。

教養試験のうち、新しいタイプの Logical- I、Logical- IIについては、技術系職種や資格職において教養試験の準備負担を軽減する試験として利用を働きかける。また、Light は、「民間企業志望者にも受験しやすい試験にして応募者を増やしたい。」「社会人経験者、中途採用者にも受験しやすい試験にしたい。」といったニーズに応える試験であることをアピールし、2022年度からはご利用団体のホームページや受験案内に掲載できる例題を提供するなどの取組を行っているところであり、これらの取組を通じて引き続きその利用促進を図る。

イ 「就職氷河期」世代を対象とした採用試験への対応

いわゆる「就職氷河期」世代の支援については、2019年6月に「就職氷河期支援プログラム」が取りまとめられ、各地方公共団体においては2020年度から2022年度の3年間を集中取組期間として様々な取組が進められてきたところであるが、2022年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2022」において、この集中取組期間に加えて2023年度からの2年間を「第二ステージ」と位置付けた上で、引き続き公務員等での採用を推進していくこととされたところである。

このような状況の下、当センターでは、これまで、「就職氷河期」世代を対象とした採用試験として、社会人基礎試験をご利用団体の希望する実施日の要望に応じて可能な限り特別に提供してきたところである。しかしながら、社会人基礎試験の提供には限りがあることから、社会人基礎試験に加えて、2022年度から常時提供を開始した新教養試験 Light の利用を推奨することとする。この新教養試験 Light と性格検査（性格特性検査（J）又は職場適応性検査（S））を併用することにより、「就職氷河期」世代を含む既卒者や社会人経験者について、社会人基礎試験と同様の能力の検証等が可能になる。

ウ Light の利用拡大に向けた取組

職員採用試験応募者の減少傾向を受けて、地方公共団体では、民間企業志望者に向けてこれまでの採用試験よりも負担の軽い採用試験を早期に実施するなど複数の取り入れ口を設けている例も増えており、このような採用試験にも適した試験問題集として Light の利用を積極的に働きかけていく。

また、今後、受験者の負担軽減や採用試験の早期化・複数回実施というニーズは高まるものと想定され、これにさらに対応し利用拡大を図るため、Light をよりコンパクトで利用しやすい試験とすることについての検討を行っていく。

エ 障がい者を対象とした採用試験への対応

当センターでは、2017年度から年1回高校卒業程度の教養試験について点字試験問題集を提供してきている。障がい者の雇用促進等の社会的関心が高まっている中で、地方自治体においては今後とも高いニーズが存するものと見込まれるところであり、点字試験問題集の提供を継続していくこととする。

また、地方自治体における障がい者の採用選考が適正、円滑に実施できるよ

う、ご利用団体の求めに応じて試験問題等の検討を行うとともに、実施時の配慮事項など有用な情報等の提供を行っていく。

オ 教養試験における問題集間の成績比較の実用化

ご利用団体が、各採用枠の採用試験を複数回に分けて実施した場合であっても、各採用枠の受験者の成績をまとめて比較できるように、個別日に実施した教養試験を等化する方法などについて、2020年度から外部有識者の協力を得ながら研究を行ってきたが、2023年度から個別試験日に実施する教養試験

(Standard- I・II、Logical- I・II、Light) については、それぞれ異なる試験日の成績比較が可能となったため、2023年1月にご利用団体に告知を行った。

この等化した問題集とそれによる成績比較は、採用試験の複数回実施や対象者の拡大などのニーズにも対応するものであり、新たなサービスの活用を働きかけていくこととする。

(4) 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) 新たな機関誌の発行

現在の機関誌「試験と研修」は、一般財団法人 公務人材開発協会と共同で2011年9月の創刊以来11年半発行を続けてきたが、2023年3月限りで同協会が共同作成を下りることになったため、この機会に一旦休刊の扱いとすることとし、改めて機関誌名や掲載記事の内容なども含め大幅な見直しを行った上で新たな機関誌にリニューアルして発行することにより、ユーザーが求める試験関係情報の提供に関しより一層の充実を図ることとする。

(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を踏まえ、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。

講習においては、視聴覚教材（DVD）を用いて実際の面接場面を見て評価を体験し、実習や意見交換などの参加型の活動を通じて実践への手がかりや課題を掴むことは、人物試験の評価者を務めるに当たって非常に有効であることから、2021年度から使用を開始した3つの面接事例を収めたDVDについて、より積極的に活用することで、人物試験評価者講習等のより一層の充実を図る。

講習の開催方法については、講師派遣による実施のほか、ご利用団体が開催方法を柔軟に検討できるよう、Zoomを利用したライブ方式による実施や、2021年度に配信を開始した人物試験評価者講習のWeb動画（同内容のDVDによりWebを使用しない利用も可能）を提供する。

なお、人物試験評価者講習の利用件数の増加に向け、各種会議やセミナー等を通じて講習内容についてより積極的に周知を図る。

(4) 講習会、セミナー等の開催

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ものとして従来から「交流セミナー」や「実務セミナー」として実施してきた。2020年以降のコロナ禍により開催を見合わせていたが、2023年度については、原則、開催する方向で準備を行う。

4 IT化の推進

2013年度から導入したWebによる新試験受託システムは、2021年度において試験問題集を提供した団体の約8割の団体で利用され、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9割近くが本システムによって処理されている。本システムは、ご利用団体に多大な便宜を提供できるとともに、当センターにとっても事務の簡素化に貢献しているものであり、引き続き、未利用の団体に本システムをご利用していただけるよう導入のメリットを丁寧に説明するなどの働きかけを行って、利用率の向上を図る。また、見積書、請求書については、2021年度より押印廃止及びWebシステムによる配信を導入しており、こ

うした取組により業務の合理化、簡素化を図っていく。

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、景気変動等による影響を除けば、民間企業の旺盛な採用意欲、大学・高校卒業者の減少、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、将来にわたって事業を安定的に運営していくためには、経費の節減は必須である。

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、既存契約の見直し、業務そのもの見直し等、経費について総点検を行いつつ、きめ細かく節減を実施していく。

事務室の賃貸料については、空室率の増加、建物・設備の経年劣化を踏まえて交渉した結果、2022 年 5 月以降賃貸料の引下げが行われたが、引き続き更新時期には留意していく。

(2) 働き方改革

働きやすい職場を目指して、引き続き、休暇の積極取得の奨励、時間外勤務の縮減、出勤時間の弾力化、仕事の割り振り変更、ノー残業デーの浸透等に取り組み、効率的で質の高い働き方への転換を進めていく。

6 変化するニーズへの柔軟な対応

近年の応募者数の減少への対応として、地方公共団体は民間企業を志望している学生にも受験しやす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か、試験日の前倒しや複数回設定を行う傾向にある。

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、教養試験問題集の等化や Light の利用拡大化などを進め、ご利用団体のニーズに応じつつ適切な採用試験問題の提供を行っていくこととする。また、職員採用試験を巡る環境の変化を反映して多様化するご利用団体の様々なニーズに合わせ、試験問題集・検査の具体的な利用法の提案や関連する情報の提供を積極的に行い、地方公共団体等における公正な職員採用の実現に寄与していく。