

2024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

地方公務員等の採用試験を巡っては、少子化や民間企業との人材獲得競争の激化などによる受験者数の減少が続き、それに対応するための方策として、試験実施の早期化や分散化、試験の簡素化の動きが加速している。さらに社会全般で ICT の活用が進展するなかで、採用試験への ICT の導入も急速に進みつつある。

このような状況のなかで、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においては、受託試験の利用部数がピーク時の 2010 年度と比べ、約半数に落ち込んでおり、収益においても 2 億円近い減収となっている。一方、ここ数年鋭意取り組んできた経費の節減もその削減幅がかなり縮小しつつあり、当センターの事業は厳しい状況に直面している。

当センターは、本年度、設立 50 周年を迎える。半世紀にわたり積み上げてきた知見を活かしつつ、2024 年度からは、第 5 次 3 カ年計画として、上述のような採用試験を巡る変化に対処するための基盤を整備することを目標に事業を展開していくこととし、初年度は職務基礎力試験（BEST）の提供開始とテストセンター方式の導入等に取り組む。

2024 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、2024 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、電子媒体及び紙媒体によって行う。

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、昨今における問題作成に係る経費の高騰や 2024 年度から主に市町村に対する受託試験問題集の部数料金を 1 割から 2 割程度値上げすること等を踏まえ、2025 年度から改定を行わざるを得ないと考えている。

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（公益法人を含む。）が実施する採用試験について、委託に応じ、教養試験（Standard- I・II、Logical- I・II の 2 タイプ 4 種類）、専門試験（大学～高校卒業程度、資格免許職）などの各試験問題集を作成し、提供するとともに、2024 年度からは、新たに職務基礎力試験（BEST）の提供を開始する。

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。

なお、職務基礎力試験（BEST）については、紙の問題集による提供に加え、テストセンター方式（3 (2)参照）による試験を 2024 年度から導入する。

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も併せ行う。

(2) 政府関係機関に対する事業

これらの機関に対しても前記(1)と同様、委託に応じて試験問題等の作成・提供等を行う。

(3) 障がい者を対象とした採用試験への対応

障がい者の雇用促進等の社会的関心の高まりを受けて、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おり、2024 年度においてもその提供を継続していく。

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、引き続きご利用団体の求めに応じて試験問題の修正を行うとともに、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。

(4) 「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、各地方公共団体においても、2023 年度からの 2 年間で「第二ステージ」と位置付けた上で、引き続き採用を推進していくこととされた。

「就職氷河期」世代を対象とした採用試験として、これまで社会人基礎試験を可能な限り特別に提供してきたところであるが、2024 年度からは、社会人経験者など幅広い層に対応した職務基礎力試験（BEST）を常時提供することとしている。

(5) 委託料金等の改定

昨今における問題作成に係る経費や印刷費の高騰、郵送料金の値上げなどに伴い、やむを得ず、2024年度から委託料金の改定を行うこととした。具体的には、部数料金について、個別試験については10%程度、統一試験については20%程度引き上げることを基本とした改定を2024年4月から行い、基本料金については、初回を10%引き上げる改定を2025年4月から行うものであり、2023年9月にご利用団体に周知した。

(6) 試験実施等に関する協力

ご利用団体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項や採用試験ガイド、各種資料等を無料で提供し、必要な説明を行うなど積極的な協力を行う。

3 変化するニーズへ対応した試験問題集等の作成・提供

地方公共団体等は、近年における応募者数の減少への対応として、公務員志望の新規学卒者だけでなく、民間企業志望者、社会人など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というものとなっている。

当センターとしては、引き続き能力実証に重点を置いた教養試験や専門試験に対するユーザーのニーズに的確に答えていくとともに、新たに開発した職務基礎力試験（BEST）やそのテストセンター方式での提供により、変容する採用試験へのニーズに柔軟に対応していく。

(1) 職務基礎力試験（BEST）の提供

幅広い受験者層に対応しつつ、受験者の基礎的な能力を職務遂行面と公的職務への適応性の両面から総合的に判定できる試験として開発した「職務基礎力試験（BEST：Battery of Essential Skills Tests）」の提供を2024年度から新たに開始する。

この職務基礎力試験は、公的部門における職務遂行上必須な能力の把握に焦点を当てた「職務能力試験<BEST-A>」と、性格傾向上の特徴から公的職務への適応性を把握する「職務適応性検査<BEST-P>」の2つのテストにより構成されている。

職務能力試験<BEST-A>は、当センターに蓄積された試験の出題内容と実施結果

を総合的に分析し、教養試験 Light（2023 年度で提供終了）の出題形式をベースに開発した試験であり、高い精度を保ちながら、受験に備えての特別な準備・勉強の必要がなく、より短時間で実施できるものとなっている。試験結果である個人別得点評価表には、各受験者の総合評価が項目反応理論（IRT）と呼ばれる統計的テスト理論に基づいて算出される共通尺度（IRT スコア）で表示されるため、年度内に何回実施しても各試験の結果を相互比較でき、さらに少人数の試験でも各受験者の全国レベルでの位置づけが分かる。加えて、5 つの必須能力別にランク（A～E）が表示され、受験者の解答の特徴も把握できる。

職務適応性検査<BEST-P>は、これまでの社会人基礎試験の職務適応性検査を発展的に改訂し、開発したものであり、社会人受験者だけでなく、採用職種、年齢を問わず、幅広い受験者にもご利用いただけるよう、過去に集積した全国の受験者のデータ等を改めて詳細に分析して判定基準の見直しを行い、公的職務への適応性について、5 つの性格特性の傾向上の特徴から効率的に把握し、個人別プロフィールとして提供する。

(2) テストセンター方式の導入

近年、全国のコンピュータが設置された試験会場（テストセンター）を使用し、受験者が便利な試験会場で、都合のよい日時で受験することを可能としたコンピュータを利用した試験方法（テストセンター方式による CBT：Computer Based Testing）が、特定の場所で一斉に行われる試験に代わる方法として増加している。

これは、試験の複数回実施が容易であることや利便性の拡大による受験者の増加、試験事務の負担軽減などのメリットを求める団体が増加しているためであり、当センターにおいても、一昨年実用化した IRT スコアを活用したテストセンター方式の試験を、まずは職務基礎力試験（BEST）について 2024 年度から導入する。

4 調査広報事業

(1) 人事試験等に関する基礎的調査

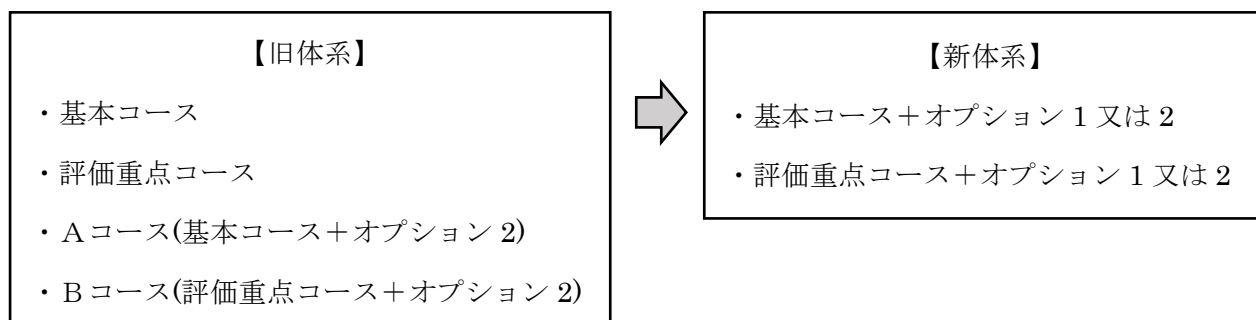
人事試験等に関する基礎的調査を行い、その結果を集計、分析する。調査結果は、機関誌等を通じて広く普及するとともに各ユーザーの有為な人材の確保のために役立つ情報を提供していく。

(2) 機関誌「採用試験情報」の発行

2023年11月に新たに創刊した「採用試験情報」（季刊）において、ユーザーの関心の高い情報についての特集記事や国・地方の有用な採用試験関係情報の提供について、より一層の充実を図ることとする。また、誌面を活用して当センターの提供する試験・講習のPRを引き続き積極的に行っていく。

(3) 人物試験評価者講習の再編

人物試験評価者講習は、これまで4コース構成により実施してきたが、ユーザーのニーズや各コースの利用実態に合わせて、4コースを2コースに集約し、加えて、新たに開発した教材「受験者の事前準備への対応（オプション1）」とこれまでの「集団討論試験評価者講習（オプション2）」について、2コースにそれぞれオプションとして付加できる方式で2024年4月から、次のとおり提供する。



人物試験評価者講習の利用件数の増加に向け、引き続き各種会議や講習会等あらゆる機会をとらえ、講習内容についてより積極的に周知を図り、ご利用の拡大を目指す。

(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、セミナーを開催し、試験の技法、試験実施の要領、その他試験に関する知識・情報の普及を図っている。2023年度に実施した講習会等については、そこで提起された改善点等を踏まえ、充実を図りつつ、2024年度も引き続き実施する。また、各セミナー等については、ユーザーのニーズを改めて把握し、趣旨・目的に応じてWeb方式の活用も検討しながら、開催する。

5 組織・財務基盤の整備

(1) 徹底した経費の節減

現在の事業収益の減少は、少子化による大学・高校卒業者の減少、民間企業の旺盛な採用意欲や高齢化・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えることができ、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。

(2) 販売促進の取組

試験方法の多様化が進む地方公共団体の採用試験市場に対し、民間大手の販売活動が積極さを増している状況にあることから、販売促進に関するプロジェクトチームを作り、ユーザーに対して、働きかけを強化する。具体的には、本年度改定した「採用試験ガイド」や機関誌、新たに検討を予定しているメルマガ、オンライン（Zoom等）会議等なども活用しつつ、当センターの試験に関する情報やユーザーにとっての有益情報を積極的に提供していくとともに、ご利用状況に応じた電話や訪問等による個別の働きかけなどにも取り組んでいく。特に2024年度から新たに提供する職務基礎力試験（BEST）については、これまでLightや社会人基礎試験をご利用の団体に対して個別にご説明をし、テストセンター方式（CBT）ご利用のメリットも分かりやすく説明するなど、幅広い広報活動を行っていく。

(3) 業務の効率化・業務執行体制の見直し等

国においては、来年度から総合職試験の実施日が前年度の3月17日と大幅に前倒しとなる。地方公共団体においても、このような国の動きを受けて、今後県上級試験や市町村の統一試験の日程の早期化のニーズが高まってくることが予想される。また、人材獲得のため、統一試験日より早期に個別試験を実施するユーザーの増加も顕著となっており、試験実施日の分散への対応も求められている。

当センターとしては、ユーザーのニーズに柔軟に対応した試験の提供が可能となるよう、試験問題作成の効率化や業務執行体制の見直しを行っていく。

さらに、既に導入したWebによる試験受託システムや見積書、請求書のWebシステムによる配信に加え、ICTを活用した業務の合理化・簡素化の方策についても検討を行っていく。

(4) 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、出勤時間や休憩時間の弾力化、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。