

2025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

若年人口の減少、民間企業の旺盛な採用意欲の継続といった状況の下で、多くの地方公共団体においては、採用試験受験者の減少をくい止め、必要な人材を確保することが喫緊の課題となっており、そのための方策として、試験実施時期の早期化や分散化、試験の簡素化や CBT（Computer Based Testing）化の動きが加速している。さらに民間企業志望者の受験を促すため、民間企業と同じ試験・適性検査を採用試験として導入する動きも拡大している。

このような状況の下で、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、ここ数年、受託試験の利用部数の減少の速度が増している状況にある。

2024年度から開始した第5次3カ年計画においては、上述のような採用試験を巡る状況の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することとし、職務基礎力試験(BEST)の提供、テストセンター方式による CBT の導入、ユーザー団体への積極的な情報の提供や意見交換の機会の増大、新たな販路の拡大などに取り組んでいる。

2025年度においても、2026年度に予定しているテストセンター方式により提供する試験・検査の大幅な拡充に向けて鋭意準備を進めるとともに、半世紀にわたる実績に基づく当センターの試験の信頼性と専門性をより丁寧に説明しつつ、ユーザーのニーズにきめ細かく対応し、販売部数の維持や販路拡大に組織全体で取り組んでいく。

当センターは、本年3月に設立50周年を迎えた。これを節目として定款・組織規程の改正を行い、今後、さらに激しくなると予想される社会環境の変化に、柔軟かつ迅速に対応した組織運営を行っていくこととしている。

2025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、2025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41科目、1,760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、賛助会員には昨年 4 月にお知らせしたところであるが、問題作成に係る諸経費の高騰等のため、今年度から 250 万円に改定する。

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）、2024 年度から提供を開始した職務基礎力試験(BEST)、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。

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、2024 年度から導入したテストセンター方式による試験についても提供する。

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、2025 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) 委託料金の改定

ご利用団体には、2023 年 9 月にお知らせしたところであるが、受託事業における基本料金について、物価高騰に伴う諸経費の増大に伴い、初回利用分について 10%引き上げ、33,000 円とする改定を 2025 年 4 月から行う。

(5) 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民間での採用に用いられている適性検査を使用する、能力試験の比重を軽くする、試験日の前倒しや複数回設定を行うといったものとなっている。

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応えていくとともに、2024年度から提供を開始した職務基礎力試験(BEST)やテストセンター方式での試験問題の提供などにより、変容する採用試験へのニーズに柔軟に対応していく。

(1) テストセンター方式試験の拡充

当センターにおいては、既に実用化したIRTスコアを活用して、職務基礎力試験(BEST)について、テストセンター方式の試験を2024年度から提供を開始した。

多様化するユーザーのニーズに応えられるよう、教養試験 Standard・I・II、Logical・I・II、性格特性検査(J)、職場適応性検査(S)等の検査についても2026年度からテストセンター方式で提供を開始することとしており、そのための準備を着実に進めていく。

(2) 試験提供の要望への柔軟な対応

人材獲得のため、民間の就職活動の時期を考慮して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、さらに最近の傾向としては、就職戦線に入る前の大学3年生の秋頃から試験を実施する動きも出始めている。また、社会人採用のためのみならず、十分な内定者数を得るため、試験を複数回実施する傾向も強まっている。このように、これまでよりも多様化しているユーザーのニーズを把握し、それらへの対応を積極的に行うこととする。

特に受託事業で提供する科目について、これまで全国统一の試験日にしか提供していなかった一部の専門科目についても、別日に提供できる体制とすることや、これまで実施団体が独自に試験問題を作成していた科目について、複数の団体が希望し、かつ当センターが提供可能なものについては、要望を集約することにより、当センターから提供することなど、当センターが提供可能な範囲の試験については、

可能な限り柔軟にニーズに対応していく。

(3) ユーザーの範囲の拡大

2024 年度においては、これまで当センターの試験情報を提供していなかった公的部門の団体へも働きかけを行った結果、採用試験の多様化・複線化のニーズに応じて、新たに試験問題の提供を行うこととなったところであるが、今年度においても引き続き積極的な情報提供やニーズの把握を行いつつ、新たなユーザーの拡大に取り組んでいく。

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

「採用試験情報」(季刊)は、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を行うとともに、広報誌としての役割に重点を置き、当センターの業務や提供する試験・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、2024 年 4 月から「基本コース」及び「評価重点コース」の 2 コースとし、これらに「受験者の事前準備への対応」と「集団討論試験評価者講習」をそれぞれオプションとして付加できる方式で提供しているが、今年度も同様のコース構成で実施する。

講習の開催方法について、2024 年 10 月以降、初めての試みとして、講師派遣による講習の実施とは別に、団体独自に講習を実施することが難しい小規模な団体及び講習を実施していない団体の担当者を対象として、当センター主催の講習を実施した。このような形での人物試験評価者講習を実施することにより、その重要性の認知度をさらに高め、ユーザーの有為な人材の確保に役立てていけるよう、継続していく。

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通じて、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。2024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、2025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) 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、昨年度から、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、働きかけを強化してきた。今年度も引き続き、機関誌、動画による採用に役立つ情報提供、オンライン(Zoom 等)会議、メールを利用した商品説明等を活用しつつ、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。

さらに、プロジェクトチームを通じた販売促進のほか、電話や訪問等により、個別にご要望を聞いたり、採用に関する各種アドバイス、PR などを行うなど、個々のユーザーへの働きかけなどにもきめ細かく取り組んでいく。

(2) 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、経費の節減に取り組むことは必須である。

このため、事業収益の状況について随時職員と情報を共有して意識改革を促しつつ、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、システム関係費の合理化、既存契約の見直しなど、引き続き経費について総点検を行い、節減を実施していく。

また、役員報酬を始めとした人件費についても、収益状況を踏まえ、その節減を図っていく。

(3) 業務の効率化・業務執行体制の見直し等

国においては、2024年度から総合職試験の実施日を前年度の3月17日とし、大幅に前倒しを行った。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、3(2)で述べたような個別試験の早期化や複数回実施などの多様化するユーザーのニーズにも対応して、円滑に試験を提供できるよう、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。その一環として、2025年4月より、調査部と研究開発本部の企画部門を合体し、企画・調査業務における柔軟な業務分担を可能とし、業務の効率化を図ることとしている。

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の利用率の向上を徹底することにより、業務・設備の合理化・簡素化を図るとともに、ICTを活用した業務の合理化・簡素化の方策についても引き続き検討を行っていく。

(4) 働き方改革

効率的で質の高い働き方への転換を進めるため、引き続き、休暇の積極取得の奨励、仕事と育児・介護を両立できるよう在宅勤務の導入、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む。