

平成30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平成22年度から比べると約17%（平成29年度分は推計）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、増収を図る一方経費の節減に取り組む必要がある。

平成30年度は、新教養試験の提供開始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）を図るとともに、これまで以上の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。

平成30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（平成30年度から大阪府が復帰して46道府県、19政令指定都市の65団体）である各道府県、政令指定都市に対し、平成30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、約1,700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データ提供を行う。

また、提供計画調整委員会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、教養試験問題（本年度から新教養試験問題を統一試験日に提供）、専門試験問題（大学～高校卒業程度、資格免許職）、社会人基礎試験問題、事務補助職一般試験問題を作成し、提供する。また、事務適性、労務適性、消防適性、看護師適性、一般性格診断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

教養試験については、従来、学歴に応じた1～4の4種類の問題集を提供してきたが、ユーザーのニーズを踏まえ、問題の難易度や出題分野（知識と知能の割合を従来の半々のものに加え、知識と知能の割合を1：2と知能を重視したもの）、ユーザーが求める能力（基礎的な能力を検証する試験を新たに開発）等による3タイプ、5種類の新教養試験問題集（Standard-I、Standard-II、Logical-I、Logical-II及

び Light) を提供する。これにより、ユーザーは受験者層に合わせてよりキメ細かく問題集を選択できるようになることとなる。提供日は当分の間は年 3 回の統一試験日 (7 月、9 月、10 月) とするが、当センターとしては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 事務補助職一般試験の見直し、改正

事務補助職一般試験は、基本的に一般事務職における臨時職員や非常勤職員を採用する際の能力判定を目的として開発された試験である。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平成 31 年度提供を目指して、見直し、改善を行う。

ウ 労務適性検査の見直し、改正

労務適性検査は、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) を対象とする検査で、現行の検査は、作業適性検査 R A (スピード検査) と社会適応性検査 R B (事例検査) から構成されている。この検査の利用は、採用予定数が少数で受験者数が 10 人以下の場合が多いため、作業適性検査 R A については主として問題集の効率的な作成と利用の観点から平成 30 年度中に見直し、改善を行う (平成 31 年度から提供) とともに、社会適応性検査 R B についてはその内容が主に社会常識を問う問題となっていることから、正答率が高く識別力の低いものとなっているので平成 30 年度限りで廃止する。

エ 点字試験問題集の作成・提供

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、障害者の雇用促進等の社会的要請が高まる中で、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。そのため引き続き平成30年度以降も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。

(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、試験種目の選定、試験実施の要領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マニュアルや教材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。基礎的調査結果は、機関誌等を通じて広く普及するとともにユーザーの有為な人材の確保のために役立てていけるよう提供していく。

(2) 機関誌「試験と研修」の充実

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俟って順調に実施団体を伸ばしているが、平成30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」、「人物試験評価者講習B」の4コースとして、ユーザーの有為な人材の確保のために役立

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。

また、平成27年度から市町村会等との共催スタイルの「実務セミナー」を青森県、徳島県、佐賀県、福岡県で実施してきたが、それ以外の地域でも開催できるよう各団体に働きかける。

さらに、平成27年度から「全国地方公共団体採用試験担当者交流セミナー」を開催し、それぞれの公共団体が抱えている問題や課題に関する意見交換等を通じて、担当者の交流を図っているところであるが、平成30年度においても更に充実した交流の場を提供する。

4 IT化の推進

(1) 試験受託システムのIT化の推進

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、平成29年度において試験問題集を提供した団体の6割を超える団体で利用され、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(495,839部…※2月末現在)の7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た様々なサービスを追求し、順次実現を図る。

(2) 採点管理システムの再構築

現行採点管理システムは、平成29年度より全面的なレベルアップを目的としたシステム再構築に着手し作業を進めているところであり、平成30年度の第1回統一試験(7月22日(日))から再構築後のシステムによる稼働を開始する予定である。再構築に当たっては、ユーザーか

らの要望が強い出題分野別の採点、採点結果の提供方法の多様化などへの対応として、

- ① 平成30年度から統一試験で提供を開始する教養試験の Standard、Logical、Light の採点結果表において分野別の内訳を表示する。
 - ② 採点は全職種を「事務職」と「その他の職」の二つに分けて、それぞれの平均点及び標準偏差を用いて得点を算出する（従来の得点算出に当たっては、全職種の平均点及び標準偏差を用いて算出）。
 - ③ 同一県内の受験者の平均点を参考情報として表示する。
- などの新たな機能を加えていくこととする。

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えることができ、今後においても容易に改善されるとは考え難い。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。

平成30年度は、事務室の縮小（現在の3フロアを2フロアに）をはじめ、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、福利厚生費の削減等を行う。

(2) 働き方改革

当センターは、平成29年11月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（3つ星）を受けたが、これにとどまら

ず男女ともに働き易い職場を目指して、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。平成30年度は、職員の負担をできるだけ減らすことができるよう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等や教養試験問題集あるいは性格検査について当センターを利用していないユーザーに対して、統一試験で提供する新たな教養試験問題集やセンターが提供している性格検査を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筆記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、引き続き筆記試験の必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。