

2026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

若年層を始めとする労働力不足、民間企業の採用の拡大といった状況が今後も継続することが予想されるなかで、多くの地方公共団体においては、理工系人材を中心に必要な人材を確保していくことが喫緊の課題となっており、そのための方策として、採用試験においても、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) 化の動きが一層拡大している。

当センターにおいて 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、(1) 時代の変化に対応した新たな試験（職務基礎力試験 (BEST)) の開発とテストセンター方式による CBT の導入、(2) ユーザーとの積極的な意見交換の機会の増大とそれにより把握したニーズに基づく柔軟な試験問題提供、(3) 積極的な情報提供と働きかけによる新たな領域への販路拡大を 3 つの柱として取り組んできた。

2026 年度においては、第 5 次 3 カ年計画の最終年として、テストセンター方式により提供する試験・検査の大幅な拡充とその利用拡大を図るとともに、ユーザーのニーズに応じた試験科目の提供を進めていく。また、AI などの ICT を活用した業務の効率化を図りつつ、2024 年度から開拓に着手してきた新たな販路の確立に組織全体で取り組んでいく。

2026 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、2026 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。

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）、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性の各検査も提供する。

現在、職務基礎力試験（BEST）のみの提供となっているテストセンター方式による試験については、2026年度から大幅な拡充を行い、教養試験 Standard、Logical 及び性格検査等（3(1)参照）も提供する。

なお、テストセンター方式の導入に伴い、教養試験については、受験生の負担等も考慮し、従来の解答時間 120 分の問題集に加えて新たに解答時間が 90 分の試験問題集を開発し、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結果処理も併せ行う。

(2) 政府関係機関に対する事業

政府関係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、2026年度においてもその提供を継続していく。

また、地方公共団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) 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策として、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実施を模索しており、その内容は民間企業で用いられている適性検査を利用する、面接を重視し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を提供することにより、ユーザーのニーズに的確に答えていくとともに、テストセンター方式による試験・検査の大幅な拡充、試験提供日や提供科目の多様化などにより、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。

更に、多様化するユーザーのニーズに応えられるよう、2026 年度からは、教養試験 Standard- I ・ II、Logical- I ・ II のほか事務適性検査(Q)、性格特性検査(J)、職場適応性検査(S)についてもテストセンター方式で提供を開始する。

(2) 試験提供の要望への柔軟な対応

地方公共団体においては、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団体の増加も顕著となっており、さらに最近では、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。このような状況を踏まえ、当センターとしては、ユーザーの新たなニーズへの対応を積極的に行うこととする。

特に、大学 3 年生からの受験については、国等の動向をユーザーに伝えつつ、その必要性及び当センターで提供可能な科目等について、引き続き積極的に情報提供を行っていく。

また、当センターの提供科目ではなかったため、団体が独自に試験問題を作成していた科目について、複数の団体が提供を希望し、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受託事業として提供するなど、引き続き可能な限り柔軟にニーズに対応していく。

具体的には、2025 年度から新たに専門試験「初級林業」の提供を開始したところであるが、2026 年度からは、賛助会員に対して、11 月の障害者試験時に加

え、9月の県中級試験実施の際にも点字問題集の提供を開始する。また、専門試験「情報（仮称）」の提供についても、要望団体との調整を進める。

(3) ユーザーの範囲の拡大

2025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積極的に働きかけを行った結果、新たに試験問題の提供を行うこととなった。

2026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、これまで採用試験問題の提供を行っていなかった新たな公的分野への試験問題提供に取り組んでいく。

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ユーザーに周知し、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を引き続き行っていく。

(3) 人物試験評価者講習の実施

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。

2021年度から提供を開始している動画配信による講習については、「基本コース」に「受験者の事前準備への対応」のオプションを加えて再編集する方向で検討を進め、2027年度から新たなバージョンでの提供を開始できるよう作成作業を進める。

人物試験評価者講習の利用件数の増加に向け、引き続き機関誌「採用試験情報」をはじめ、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。2025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、2026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探りつつ、趣旨・目的に応じて Web 方式の活用も視野に入れて開催を検討する。

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、2024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、メールや各種パンフレットを利用した商品説明等を行いつつ、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、個別にご要望を聴いたり、採用に関する各種アドバイスや PR を行ったりするなど、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

現状の事業収益の減少は、冒頭で述べたとおり、若年層を始めとした労働力人口の不足等により引き起こされた地方公務員志望者の減少を主な要因とするものであり、一過性のものではない。第5次3ヶ年計画の開始以降、事業収益の状況については、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、システム関係費の合理化、既存契約の見直し、業務の効率化による人件費の削減、効率化を目指した印刷製本の一部内製化などを進めてきたが、将来にわたって事業を安定的に運営していくためには、引き続き、経費について総点検を行い、更なる節減に取り組んでいく。

(3) 業務の効率化等

国においては、2024年度から総合職試験の実施を前年度の3月とするなど、

試験日程の大幅な前倒しを行ったが、さらに 2027 年度からは総合職試験を 2 月末に、一般職試験を 5 月初めにするなど、さらなる前倒しを図ることとしている。

このような国の動きを受けて、今後、地方公共団体において、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る場合には、試験問題作成の日程が輻輳化する可能性が生ずる。さらに、3 (2) で述べたような試験の複数回実施などのニーズや、同 (3) で述べた試験問題提供範囲の拡大に限られた人員で対応し、円滑に試験問題を提供するためには、試験問題作成の効率化を進めることが必須となる。その一環として、近年の AI 技術の急速な発達を踏まえ、情報セキュリティに十分配慮した運用を前提として、職員の AI に対する理解を深めつつ、AI の活用の推進を図っていく。

また、ユーザーへの働きかけを強化し、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。

さらに、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、出勤時間や休憩時間の弾力化、仕事の割り振り変更、時間外勤務の縮減等に取り組む。

当センターの定款には、当センターの目的として、「人材の適正な選抜を図り」とあるが、昨今の顕著な人材不足の状況下においては、採用に当たっての地方公共団体のニーズは、「人材の選抜」よりもむしろ「人材の確保」にウエイトが移行している。

当センターとしては、このような地方公共団体の人材確保ニーズに応えるためには、採用試験のみならず、採用の各場面に関わりを持つことが重要になってきていると認識しており、受験しやすいテストセンター方式での試験提供に加え、ユーザーと緊密なコミュニケーションを図り、採用に関する様々な情報を適時的確に提供するなどにより、当センターに求められる役割の変化を受け止めつつ、事業展開を図っていきたいと考えている。