

採用ツールとしての適性検査

—その理念、メリットと留意点—

独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働大学校 特任研究員
松本純平

1 はじめに

企業・組織にとって、採用選考を適切に行うことの重要性が増している。競争と変動の激しい現代社会にあって企業・組織が維持・発展するためには、なんといつても優れた人的資源を確保することが求められているからである。

採用選考はジレンマを抱えている。優れた人材を見出すにはできるだけ多くの応募者の中から選考するほうが望ましいはずであるが、採用選考に無制限の時間やコストをかけるわけにはいかない。まして、低成長経済下にあつては、あらゆる業務はコスト削減の強い要請に晒されている。こうした中で、採用ツールとしての適性検査の活用が注目を集めている。

2 適性と適性検査

「向いていない、役不足、器でない」、ある特定の役割とある特定の個人の持つ特徴・条件との間の相性関係を表す表現は、私たちの社会に満ち溢れ、大きな関心事項の1つである。私たちの生活の質や満足、生き甲斐にもつながっているからであらう。もつ一方で社会が維持・発展するためにも適材適所という考え方は広く了解された考え方でもある。将来の職業的役割との相性を問題にするのが適性（職業適性）という考え

方になる。しかし、相性のよさの判断に射程の長短はあれ「将来」という要素を含めると不確実性が入り込んでくる。この不確実性を理論構成や測定技術で工夫してできるだけ少なくする試みの中で発達してきたのが適性検査である。

そこで定義風に表してみると、適性検査とは、現時点で観察・測定することができ、将来の職業行動やパフォーマンスを占う兆候として捉えることができるのだという経験とアイデアを、心理測定法をベースに具体化した測定・評価のシステムと言つことができる。採用選考の全体が、広い意味で「適性」検査のプロセスと捉えることもできるが、ここでは、主に新卒の採用テストとして幅広く使用されている具体的な適性検査を取り上げて更に論じることにする。

3 適性検査の種類

次頁の表は、現在多くの採用選考場面で活用されている代表的な適性検査を、その測定対象の点から大別してみたものである。適性は個人々々の特徴と将来の仕事や職場の適応との間の相性をみるものであるから、適性検査の測定対象は、個人の能力の側面とパーソナリティの側面ということになる。能力は仕事を遂行する力を獲得するための基礎的な条件を、パーソナリティは特定の職場で仕事を適切に遂行しかつ継続し発展させ

るための基礎的な条件をみるものである。

新しいスキルや知識を獲得するための基礎的な能力という点から、職務グループ毎に職務分析すれば、それぞれ異なる能力が抽出される。これらを測定評価するための適性検査は特殊職業適性検査と呼ばれる。特定の職務グループ・職業群の適性を測定評価する検査という意味である。現在、事務職、営業職、マネージャー職、IT関連職などの適性検査が利用できる（表では、代表として事務職の適性検査を挙げている）。しかしながら、個々の職務グループ毎に適性検査があるのは管理が大変であるとともに、1つの適性検査からは1つの情報しか得られないわけで、はなはだ非効率である。そこで、多くの職務グループ・職業群にとって共通して求められる能力を測定評価する一般職業適性検査が考案された。幅広い職務グループ・職業群で共通する適性を測定評価する検査という意味である。ただし、同じように一般職業適性を測定するといっても職務グループ・職業群の幅については個々の適性検査で違いが見られる。例えば表中のGAT類は比較的专业性の高い職務グループを対象にし、GATB類はかなり幅広い職務グループを対象にする。当然、取り上げている検査種目の内容や測定する能力は違ってくる。留意すべきであらう。

仕事・職場適応に関しては、組織と個々

適性の種類と主な適性検査例

出版社	総 合		能 力		パーソナリティ
	一般職業適性+性格など	一般職業適性	(事務職適性)		
リクルートマネジメントソリューションズ	SPI2-U、SPI2-A、SPI2-Bなど	GAT-U、GAT-A、GAT-Bなど	SPI2-N、SPI2-R		SPI2-P
日本SHL	GAB、IMAGES	GFT	OAB		OPQ
NOMA総研	SCOA(総合適性)		SCOA(事務職適性)		
ヒューマンキャピタル研究所		HCi-ab			HCi-AS
雇用問題研究会	CETI	GATB-T、RAT	GATB-S		KN式クレベリン
日本文化科学社	TAP(総合タイプ)		TAP(事務適性)		
ダイヤモンド社	DATA-a、DATA-Y	DII、PURE			DPI、DSI、DIST
産能大学総合研究所	FAST				
日本能率協会 マネジメントセンター					V-CAT

注)この表は、現在利用可能な全ての適性検査を網羅したものでも体系化したものでもない。
個々の適性検査についての詳細な情報は出版社のホームページ等で確認されたい。

人の行動特徴との相性が問題になるので、パーソナリティ特性が測定評価の対象となる。コミュニケーションスキル、協調性、ストレス耐性、思考のタイプなどなど個々の適性検査ではそれぞれの特徴のあるパーソナリティ特性が取り上げられている。パーソナリティ特性については面接を通して評価されることが圧倒的に多いのであるが、面接官毎の評価のばらつきや短い面接時間をカバーする点で、適性検査の結果を面接の補

助情報として活用することが勧められている。エントリーシート、適性検査の結果などを、面接を通して総合的に解釈・評価することで応募者の職場の中での将来像がより具体的に見えてくることが期待できるからである。また、適性の評価ということに直接情報を提供するものではないが、面接官の評点と適性検査の評点との関連性を統計的に分析する中から、面接に紛れ込みがちなバイアスを検討するに適切な資料が得られる点も見逃せない。

総合テストは、一般職業適性とパーソナリティを組み合わせた一挙に両方の情報を得ようとしたものである。

以上のように、既存の適性検査にはいろいろなタイプがあり各出版元はそれぞれの特色を喧伝するが、単純に優劣を議論することには意味はなく、求めている情報を適切に提供してくれる適性検査が優れた適性検査といふことになるだろう。

種類とは別ではあるが、適性検査をめぐりこのところ注目されているのは、WEBテスト方式、テストセンター方式と呼ばれる適性検査の普及である。これらは、PCあるいはインターネットという新しいテクノロジーの採用で従来のような紙冊子ベースではなくディスプレイ上

に検査問題が提供される。検査実施に関する場所と時間の制約に関して1つの解決策とは言える。

4 適性検査の利用のメリットと陥りやすい落とし穴

採用ツールとしての適性検査のメリットは、適性検査が適性についての一定の考え方(理論)とその実証検討の上で作成されているという点に集約される。そこから、ツールとしての様々なメリットが派生してくる。妥当性・信頼性・実用性など検証可能な測定システムであること、利用者は測定評価すべき適性を客観的に測定し数値化することができること、短時間で妥当性のあるデータを得ることができること、などなどのメリットが生まれてくる。

しかしながら、適性検査のメリットを生み出しているものは、同時に適性検査を利用する際に陥りがちな落とし穴の源泉にもなり得る。例えば、適性検査が結果として表示する数値は、基準集団内での個々人の立ち位置を表しているものが多い。そこで同じ数値で表されているからといって意味するところが違っているかもしれない。個々の適性検査がどんな基準集団を持っているかを考慮しない場合には、数値の意味を取り違えたり、数値の差を過大評価して結果として得難い人材を取り逃がしたりする恐れがある。適性検査は適性の概念を操作・測定可能なものにするが、「言語能力、スト

レス耐性」など測定された概念を自己流に拡大解釈する場合には、現実と乖離したイメージがかえって評価をミスリードする恐れが出てくる。

また、評判の高い適性検査を採用してどんなに客観的な詳細なデータが得られる場合でも、それをフォローし活用する人材育成の体制と連携していなければ宝の持ち腐れになってしまつたろう。ニーズに見合った適性検査と出会うことが大切であり、そのこと自体が適性検査活用の第一関門である。

5 おわりに

変動社会にあつて企業・組織の採用選考は、一方で従来のデータ・経験を蓄積させつつ、他方で想定を超えるような変化に備えて人材の多様化を進めるといふ難しい課題をもっている。採用テストとしての適性検査にはこの難しい課題にチャレンジするためのヒントとノウハウが潜んでいる。期待されて人材は育つという側面も考慮しながら、各企業・組織に合った適性検査の活用が望まれる。

Profile

まつもと・じゅんべい ● 独立行政法人労働政策研究・研修機構労働大学校特任研究員。1969年東京大学教育学部卒業。同年職業研究所入所。職業レディネス・テスト、VPI職業興味検査等の開発に携わる。専門は、職業心理学、職業指導論。主な著書に『職業選択の理論』(共訳)、『探そう相性のよい仕事』(共著)等がある。