

採用ツールとしての 職業適性検査

事業所用
心理検査
psychological test

●採用選考の難しさ

当社が本当に求める人材を的確かつ効率的に、かつ過不足なく採用することは、容易なことではない。

将来を視野に入れながら現時点で組織が必要とする人物像、人材要件を明確化したうえで、応募者の能力や思考・行動特性、性格などをできる限り正確に測定・評価し、その要件にどの程度合致するかを判断しなければならぬからだ。加えて、人手不足の状況でもそもそも募集の苦労も大きいだろう。

「当社が求める人材」といっても単純とは限らない。採用後に配属される（可能性のある）部署での職務遂行に必要な能力を重視するか、あるいは普遍性・汎用性が高い一般的な論理的思考能力や言語能力のほうが重要なのか、またその職場で継続しやすい性格や価値観、社風に合っているか、いわゆる相性をより重視するのか。それらの要素をどう配分して評価の優先順位を決めるか。将来多かれ少なかれ事業内容や社員が従事する業務が変動していく可能性もあるだろう。社会・経済情勢、経営状態も採用計画に影響を与える。

●職業適性検査を採用に活用する

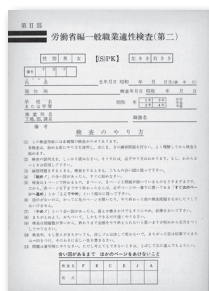
企業の採用選考（新卒／中途）の場面において、面接だけでなく応募者の能力やパーソナリティなどを測定・評価する適性検査が実施されるのは、人材要件への合致度を公平・公正で客観的な評価に基づいて把握するための一

つのツールとしてであろう。当社が求める職場でのパフォーマンスを期待できる基礎的な条件を備えているかどうか等を見るためである。特に能力面においては、面接のみによる評価が困難な要素について数量化された情報が提供されることのメリットは大きい。

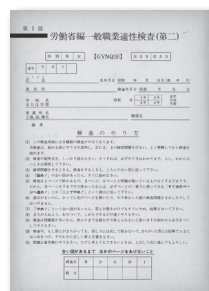
●賢く使うために

適性検査が何を測っているか、つまり検査結果の数値が何を意味しているかを知るためには、言葉による尺度の定義よりも、被検者本人の過去の検査結果と現在の実際のパフォーマンスを照らし合わせることが参考になる。検査が測定しているものがすべてが職務遂行に必要な能力すべてを測定できるわけではないが、同じ検査を継続して使い、被検者の何人かが入社しているのであれば蓄積される過去のデータは、検査結果の数値と職務遂行能力との関係を何らかの形で表すものであると言え、人材マネジメントに有効活用できる資料となりえる。

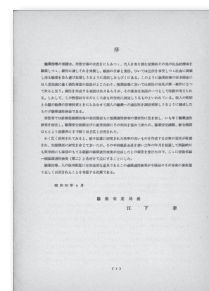
採用・配置のための適性検査は世の中に数多く存在し、企業で広く使われている。用途も様々であり、それぞれ特徴があるが、結果の中には豊富な情報が含まれているものである。過去のデータ・経験の蓄積を複数の多様な切り口から分析・解釈してみたり、面接との併用によって相補的・多面的な評価に役立てたりすることで、それらに無駄にせず、人材マネジメント全般に一層賢く利用することができるだろう。



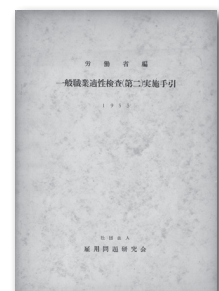
●労働省編一般職業適性検査
(第二) 第II部 検査用紙
昭和30年



●労働省編一般職業適性検査
(第二) 第I部 検査用紙
昭和30年



●労働省編一般職業適性検査
(第二) 実施手引 序文
昭和30年



●労働省編一般職業適性検査
(第二) 実施手引
昭和30年

archive
アーカイブ
から

雇用問題研究会で 現在発行中の 事業所用心理検査

厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）〔事業所用〕
KN式クレペリン作業性格検査〔事業所用〕
RAT 職業基礎能力診断テスト - II
CETI
パーソナリティテスト
OSI 職業ストレス検査



●厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）
〔事業所用〕
手引



●KN式クレペリン作業性格検査〔事業所用〕
手引



●RAT職業基礎能力診断テスト-II
マニュアル



パーソナリティテスト
マニュアル

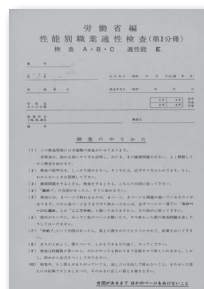
●CETI
マニュアル（左）
●パーソナリティテスト
マニュアル



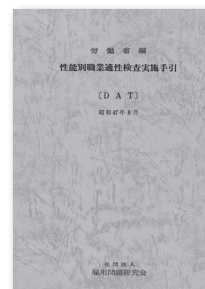
●OSI職業ストレス検査〔第2版〕
検査用紙

●心理検査（事業所用）関連の主な出来事

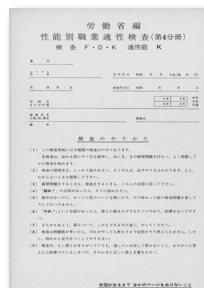
年	できごと	心理検査の公表等
1945(昭和20)	第二次世界大戦終戦	
1950(昭和25)	朝鮮戦争勃発	
1954(昭和29)	神武景気（～昭和32） 高度経済成長の始まり	
1955(昭和30)		労働省編一般職業適性検査（第二）
1957(昭和32)		YG性格検査
1958(昭和33)	岩戸景気（～昭和36）	
1960(昭和35)	所得倍増計画	
1963(昭和38)		リクルートテスト（リクルート）
1964(昭和39)	東京オリンピック	
1965(昭和40)	いざなぎ景気（～昭和45）	DPI（ダイヤモンド社）
1972(昭和47)		労働省編性能別職業適性検査（DAT）
1973(昭和48)	オイルショック	
1974(昭和49)		総合検査SPI（リクルートマネジメントソリューションズ）
1982(昭和57)		V-CAT（日本能率協会）
1985(昭和60)		SCOA（NOMA総研）
1986(昭和61)	バブル景気（～平成3） 男女雇用機会均等法	FAST（産業能率大学総合研究所）
1987(昭和62)		CETI／労働省編一般職業適性検査〔事業所用〕 T版・S版
1988(昭和63)		GAB（日本SHL）
1991(平成3)	バブル崩壊／就職氷河期	
1994(平成6)		TAP（日本文化科学社）
1995(平成7)		HCi-ab（ヒューマンキャピタル研究所）
2000(平成12)	2000年3月大卒者のうち 無業者が22.5%に	
2002(平成14)		SPI-II
2006(平成18)	「社会人基礎力」（経済 産業省）	
2007(平成19)	非正規雇用労働者の割合 が3分の1を超える	
2008(平成20)	リーマンショック	
2009(平成21)	大学進学率が50%を超える	
2011(平成23)	東日本大震災	RAT職業基礎能力診断テスト
2012(平成24)		SPI-III
2017(平成29)		RAT-II



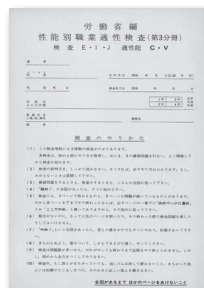
●労働省編一般職業適性検査
検査用紙（第1分冊）
昭和47年



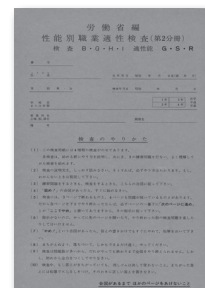
●労働省編一般職業適性検査
実施手引
昭和47年



●労働省編一般職業適性検査
検査用紙（第4分冊）
昭和47年



●労働省編一般職業適性検査
検査用紙（第3分冊）
昭和47年



●労働省編一般職業適性検査
検査用紙（第2分冊）
昭和47年

●参考文献 リクルートワークス研究所「『新卒採用』の潮流と課題」2010
木村文勝「厳選採用時代の人材採用戦略」／松本純平「採用ツールとしての適性検査」『職業研究』2010 秋季号