

特集1
適性検査

適性・能力を的確に把握

厚生労働省編一般職業適性検査

厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)は、いろいろな職業分野において仕事をすすめるうえで必要とされる9種の能力を測定します。能力面からみた個性の理解、適職領域の探索などに役立ちます。望ましい職業選択を行う手がかりとすることができ、この検査は、正しく理解したうえで活用すれば、学校、ハローワークや就業支援機関等での進路指導、職業指導、キャリア形成支援等の場面で、大きな効果を発揮します。

1
その人の資質・才能に
合った仕事に

ザ・リッツ・カールトン・ホテル・カンパニーのサイモン・クーパー社長は、従業員の採用、配置、育成について、次のように述べています。

「会社が常に良い方

向に変化していくには、企業価値を正しく理解している従業員が必要です。我々は非常に多くの時間とエネルギーを費やして、リッツ・カールトンとの相性を見極めながら採用しています。

採用した後は『従業

$$(T + F) \times I = G$$

Talent 資質 Fit 適材適所 Investment 投資 Growth 成長

2
一般職業適性検査(GATB)の
理論的背景

長を意味しています。」⁽¹⁾

クルーパー氏の言う「四角い杭を四角い穴に、丸い杭を丸い穴に」という表

現は、もともとは職業指導の祖・パーソンズ(Parsons, F.)⁽²⁾の言葉として知られています(図1)。特性・因子理論の原型となる考え方を提唱した彼は、次の3つの仮説を立てました。

① 個人は、必ず他の人とは異なる能力または特性をもっていて、それは測定可能である。

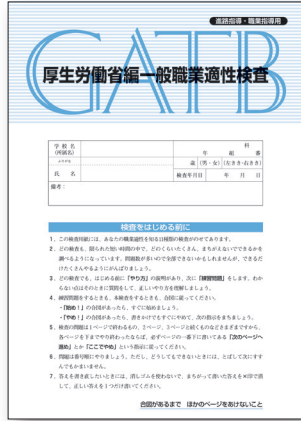
② 個人の能力・特性と職業に求められるスキルが一致すればするほど、個人の仕事における満足度は高くなる。

③ 個人は、自分の能力・特性に最も相応しい職業を選択する。

さらに、この仮説に基づき、個人のキャリア選択には次の「3段階プロセス」が必要だと考えました。

① 自己の性格、適性、能力、興味、関心、希望などに関して明確に理解する。

●検査用紙



- 編著:厚生労働省
- 初版:1952年
- 対象:中学・高校/短大・大学・専門学校/職業訓練校・職業相談機関・就労支援機関等
- 活用場面:キャリア教育、進路指導、職業相談

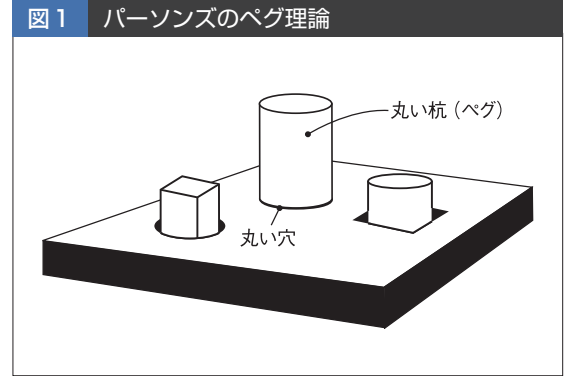
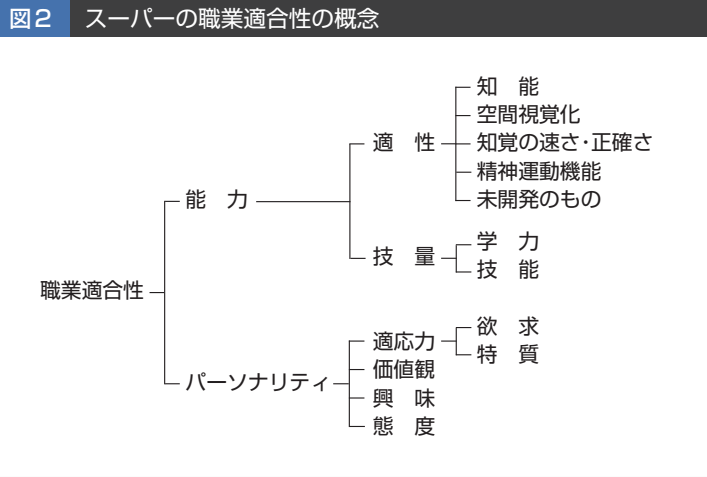


表1 測定される適性能

機能	適性能	該当検査	内容	作業の例
認知機能	G 知的能力	9 立体図判断 10 文章完成 11 算数応用	一般的理解力、推理、判断力、応用力	状況を分析判断する、工夫したり、新しいアイデアを出す
	V 言語能力	8 語彙 10 文章完成	言語的な理解力、文章読解、表現力	文章を読み書きする、言葉で伝達したり、説明を理解する
	N 数理能力	7 計算 11 算数応用	数的な処理能力、計算力、数的推理力	各種計算、集計作業、数量管理・分析、金銭管理などを行う
	Q 書記的知覚	4 名詞比較	文字、記号などの比較弁別、一般的な注意力	印刷物の校正、帳票の記載やチェック、表の作成作業などを行う
知覚機能	S 空間判断力	6 平面図判断 9 立体図判断	立体的、構造的な理解力、図面から実物をイメージする力	設計図を理解したり作成する、造形的な作業を行う
	P 形態知覚	3 形態照合 5 図柄照合	形、図形などの比較弁別力	裁断、切断、切削、取付け、貼付け、接合、組立等の作業を行う
運動機能	K 運動共応	1 円打点 2 記号記入	目と手の共応、迅速で正確な動作を行うコントロール力	キーボードの操作、素早い繰返し作業を行う
	F 指先の器用さ	器具検査3・4	指先の巧緻性、細かい物を正確に扱う能力	精密作業、小さい物を指先で取り扱う作業を行う
	M 手腕の器用さ	器具検査1・2	腕や手首を使って物を巧みに扱う能力	ハンドルやレバーを操作する作業、道具を巧みに扱う作業を行う

② 仕事の内容、条件、報酬、求められる能力、メリット・デメリット等の知識・情報を得る。

③ 前記①、②を合理的に推論して自分に最もマッチした仕事を選択する。

こうした「人には個人差、職業には職業差があり、両者をマッチングさせるのが大切」というパーソンのマッチング理論は、現在のキャリア・カウンセリングの基礎をなしたものであり、GATBをはじめ多くのツールや手法もこの理論に基づいています。

人と職業のマッチングを規定する条件として、スーパー(Super, D. E.)⁽³⁾は職業適合性という概念を示しました(図2)。

職業適合性は、職業との関係において個人の特性の要素を分類した概念です。自己理解にはそれらの要素を知ることが必要になります。その中の一つとして「適性」があります。それは、後から獲得された能力である「技量」に対して、もともと持っている生得的、潜在的な能力です。GATBは9適性能(紙筆検査では7適性能)を測定することにより、この「適性」の能力面から見た適職領域を探索することを目的としています。

よって、個人の特性に合った職業を選ぶためには、ここで測定される適性のみでなく、他の検査や資料により得られる個人の体力、健康、性格、価値観、

図3 問題見本

●検査4：名詞比較（文字・数字のちがいをみつける検査）

【やり方】

1. 線で結ばれた左右の文字や数字があります。右側の文字や数字は、左側を見本にして書いたものですが、何字かまちがっているものもあります。
2. 右の文字や数字が左とまったく同じときは、答えの欄に0と書きます。
3. 右の文字や数字が左とちがっているときは、何字まちがっているかをかぞえ、その数を答えの欄に書きます。

【例題】

	答	
(1)	関東地方	1 関西地方
(2)	チューリップ	0 チューリップ
(3)	5 8 6 1	2 5 8 1 6

(左側の61が右側では16となっているので、2字ちがいます。)

●検査5：図柄照合（同じ図柄を見つけだす検査）

【やり方】

左側の図形とまったく同じぬり方の図形を、右側の4つの図形の中から見つけだし、その記号(A, B, C, D)を○でかこみます。

【例題】

Figure 3 shows two sample questions. Question 4 is a word comparison task where the test-taker must identify the number of differences between a sample word and a target word. Question 5 is a figure matching task where the test-taker must identify which of four options is an exact copy of a sample figure.

欲求等を含む個性全体を総合的に評価するように努める必要があります。また、訓練や教育によって能力開発することは可能であり、職業適性といつても将来にわたってまったく不変であるとは限りません。GATBは個人の将来の職業的成功の可能性を予測するための手段の一つであると考えることが大切です。

3 GATBの概要

GATBは、我が国の職業適性検査の原点として長年にわたって広く活用されてきており、その適性能の考え方や検査法、問題形式などは、現在、他のほ

とんどの適性検査に導入されています。

●何が測定されるか

GATBで測定する9種の適性能は、いろいろな職業分野で仕事をするうえで必要とされる代表的な能力です（表1：前頁）。それは、「その職業に就くための訓練や教育を受け、必要な経験を積んでいったとき、先々その職業でうまくやっていくことができるかどうか」という潜在的な能力」ということができます。

●実施対象

中学2年生以上45歳未満。

●検査の方式と構成

限られた時間内にできるだけ数多くの問題を処理する、時間制限法による

最大能力測定検査（図3）。15種の検査（うち11種が紙筆検査＝筆記検査、4種類が器具検査）からなり、結果はプロフィールで示され、適性職業群（13職業領域、40適性職業群）と照合することで、幅広く適職を探索できます。

●実施所要時間

検査時間は約45分（紙筆検査のみの場合）。

●結果の整理

① 検査用紙で各検査の採点をし、粗点を算出する。

② 粗点を結果記録票に転記し、換算点、適性能得点を算出する。

③ 適性能プロフィールを描く。

④ 評価段階・加算評価段階を記入する。

⑤ 評価段階・加算評価段階を適性職業群整理票に転記する。

⑥ 評価段階・加算評価段階を各適性職業群の基準と照合する。

⑦ 照合の結果をH、m、Lに○印を付けて表す。

4 結果の解釈

●適性能プロフィールの見方

各検査から得られた粗点を、集団の中での位置を表す数値（標準得点）に換算することで、内容や設問数が異なる検査から得られた適性能間の比較をすることができるようになっています。標準得点で表されたものをGAT

Bでは、適性能得点といえます。換算点を求めるための換算表は、中学生用と高校生以上用が用意されています。

適性能得点を折れ線グラフで表したものが適性能プロフィールで、結果の特徴を視覚的にとらえることができます。相対的に優れた性能は山をなし、そうでないものは谷をなしています。個人の結果の中で山と谷がどのように表れているかを全体的に見ることで、個人の特徴をとらえます（図4）。

●適性職業群の照合結果の解釈

適性能得点と適性職業群の所要適性能基準とを照合し、各適性職業群ごとにH、m、Lで評価します。

H：適性職業群の所要基準を満たしている。その職業に就いたときうまくやっ

ていける可能性が高い。

m：加算点を加えれば適性職業群の所要基準を満たす。その仕事は、努力次第

でうまくやっ

ていける可能性が高い。

L：加算点を加えても適性職業群の所要基準を満たしていない。その仕事をう

まくやっ

ていける可能性は低い。

所要基準は、多数の職業一つひとつ

について職務分析を行い、従業者に必要な性能分析を行った結果を比較検討し、理論的標準の基準として設定されたものです。企業の職務内容や労働力の需給関係等によっても変化しますし、ある適性能が低くても、他の高い

図5 適性職業群整理票例

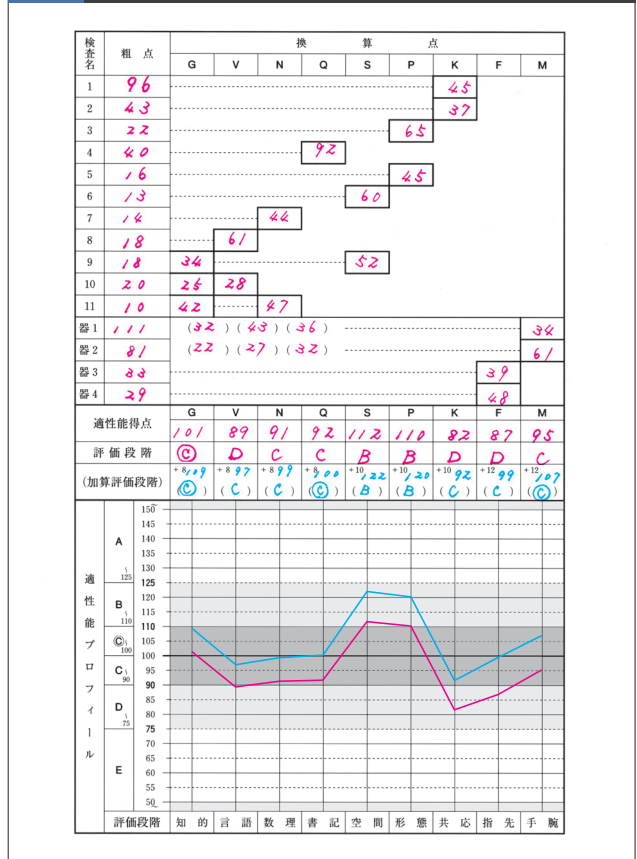
番号 18 氏名 ○○○○

適性職業群整理票

職業領域	適性職業群	照合結果	換算点															
			G	V	N	Q	S	P	K	F	M							
1 農林	(1) 動植物の採取、飼育、栽培	◎																
2 運搬、加工、組立	(2) 動物管理、水産養殖、園芸	◎																
3 加工、組立、造形の熟練技能	(3) 身体作業	◎																
4 管理	(4) 手製作業	◎																
5 運転、操縦	(5) 機械操作	◎																
6 工学、技術	(6) 加工、組立	◎																
7 学術研究、医療、法律	(7) 建設、設備工事	◎																
8 教育関係	(8) 切削加工、造形	◎																
9 コミュニケーション	(9) 手工技能	◎																
10 社会福祉	(10) 製図関連	◎																
11 販売サービス	(11) 機械、装置の運転監視	◎																
12 警備、保安	(12) 機械設備の保守管理	◎																
13 事務関係	(13) 旅行機関、建設機械運転	◎																
	(14) 車両等の運転	◎																
	(15) 航空機、船舶の操縦	◎																
	(16) 測定、分析	◎																
	(17) 工学、技術の開発応用	◎																
	(18) 自然科学系の研究	◎																
	(19) 診断、治療	◎																
	(20) 人文科学系の研究	◎																
	(21) 法律、財務等	◎																
	(22) 教育、訓練、指導	◎																
	(23) 教育、指導	◎																
	(24) デザイン、写真	◎																
	(25) 通信	◎																
	(26) 著述、編集、報道	◎																
	(27) 会議サービス	◎																
	(28) 養護、看護、保健医療	◎																
	(29) 相談助言	◎																
	(30) 販売	◎																
	(31) 接客、美容	◎																
	(32) 個人サービス	◎																
	(33) 専門技術的な販売	◎																
	(34) 警備、監視	◎																
	(35) 警察、保安	◎																
	(36) 簡易事務	◎																
	(37) 事務機器操作	◎																
	(38) 一般事務	◎																
	(39) 経理、会計	◎																
	(40) 専門企画	◎																

照合結果：H：基準を満たしている m：基準をほぼ満たしている L：基準を満たしていない

図4 プロフィール例



適性能力がそれを補うこともあります。照合結果は弾力的に解釈することが大切です。

基準は、職業指導・進路指導において、多様な職業の中から個人の能力上の持ち味を活かす職業を探索するためのものであって、特定の職業や職務の不適合者を発見・排除するためのものではないことに留意する必要があります(図5)。

5 個性を活かす職業選択に

自分の不得意な能力が求められる仕事をやるよりも、得意な面を発揮でき、さらにその能力を伸ばしていくことができるような職場に就くことは、職業を選ぶときに望ましいと言えます。数多くの職業の中から自分がどれを選んだらよいのか、悩む人は少なくないはずですが、進学する際に学部・学科を選択することも、その後の職業選択につながるものがあります。GATBを正しく使えば、個人の持ち味(丸い杭)を、適した職業(丸い穴)で活かすことができるようにするために、役立てることができるでしょう。

- (1) 『日経ビジネスマネジメント 逆境を乗り越える経営』(2008、日経BP社)
- (2) パーソナズ(Frank Parsons 1854-1908) : アメリカの教育者・弁護士。1905年にマサチューセッツ州ボストンで市民局



2012夏季号

【特集】
GATBを活用した
キャリア形成支援

▼Webで読めます(無料)



筆/編集部作成)
〔「職業研究」2012年夏季号より一部加

- 【参考文献】
1. 厚生労働省職業安定局「厚生労働省編一般職業適性検査手引」(社雇用問題研究会)
 2. 木村 周「キャリア・コンサルティング理論と実際」(社雇用問題研究会)

- (3) スーパー (Donald E. Super 1910-1994) : アメリカの心理学者。米英の各大学で教鞭を執りキャリアに関する数々の研究を残す。人の一生の役割を研究した「Life-Career Rainbow」(キャリアの虹)理論が有名。日本にも数回来日し、進路指導、キャリア教育に多大な影響を与えた。