



# 適性検査を活用する有効性について

室山 晴美

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

## 1 はじめに

「適性検査」と聞いて、皆さんはどのようなイメージを持たれるだろうか。一般によく思い浮かぶのは、企業の採用試験の時に実施される適性検査である。採用に使われる適性検査に関しては、どの会社でどんな検査が用いられるかについての詳細な情報と攻略法を解説するノウハウ本が出版されているほどである。採用、選抜のための利用のほか、企業の中での適性検査の活用には、入社後の社員の配属先を選定するために実施するような使い方もある。また、最近、人材紹介、派遣会社が社員の職業相談やキャリア設計の支援を行うために活用することも多くなっている。

職業紹介の場での利用として伝統的なものは、公共職業安定所や公的な職業相談機関での適性検査の実施である。具体的にどんな仕事に向いているのかを調べるために適性検査が活用される。

学校や大学などの教育の場においても、従来に比べて適性検査の活用が少しずつ広がっている。近年、若年者に向けたキャリア教育の充実が進められてきたが、自己理解を深めさせる手がかりとして適性検査や各種ガイダンス・ツールが実施されることがあるようだ。

このように、いろいろな場面で適性検査という名称で括られる検査が使われることが多くなってきたが、ここで、疑問として生じるのは、適性検査の実施はどの程度有効かということである。

検査の実施者の立場から考えると、検査の実施には経費（用紙の購入費、採点の費用等）や手間がかかるので、それに関わらず使われるということは、それに見合うだけの何らかの効用が期待されているはずだ。

一方で、検査を受けた人にとってはどうか。採用場面で適性検査を受験させられた場合は、その検査が何を測定することが目的でどんな結果であったのかを説明されることはないだろうから、検査を受けたことの効用はほとんどないといえる。職業相談や進路指導の

ために受検した場合には、自分の適性がよくわかって役に立ったと感じる人もいれば、受けてみたけれど実際の就職には結びつかなかったという人もいるだろう。

そこで、本稿では、適性検査の活用の有効性について考えてみたい。ただ、一口に「適性検査」といっても、その種類、形式、目的、用途によって様々である。本稿では、まず、適性検査とは何かという適性検査そのものについての話題から始め、検査活用の有効性という問題を考えてみたい。

## 2 適性検査とは

適性研究の流れからみると、適性検査は、「職業」に対する潜在的な個人の能力を測定する道具として開発された。つまり、ある職業に従事したときに、個人がその職業に必要な能力やスキルを将来的に十分に発揮できそうかどうかについて予見する基準として開発されたものである。

最も典型的な適性検査は、アメリカで1947年に公表された一般職業適性検査（GATB: General Aptitude Test Battery）である。アメリカでは第一次世界大戦を機に、軍隊での兵士の最適な配置を目的として各種検査の開発が心理学者の手によって進められた。GATBもこの研究の流れを受けて開発された検査で、米国労働省雇用安定局が1934年から10年余りの歳月をかけて完成させた。紙筆検査、器具検査を含む15種類の下位検査から構成され、各種の職業の遂行に必要とされる能力（適性能）を測定する。GATBは第二次世界大戦後、日本に紹介された。そして、当時の労働省によって日本人に対して使う検査として、翻案、標準化されたものが1952年に公表された。以来、今日に至るまで公共職業安定所、事業所等で活用されている検査である。

GATBの測定している適性は、能力面から見た職業との適合性を意味するが、1950年代半ばに、アメリカの研究者Superによって職業適性は「職業適合

性」という概念として整理され、「職業適合性」は、適性、技量、学力、技能を含む「能力」と、適応、価値観、興味、態度を含む「パーソナリティ」の2つの構成要素から定義された。そこで、適性検査は狭義の能力だけでなく、パーソナリティとして捉えられる様々な個人の特性についても測定する検査という形で発展するようになった。

本来、個人の職業への長期的な適応という観点から適性を捉えるのであれば、職務を優秀にこなすことができれば十分であるというわけではなく、本人がその仕事が好きであるとか、やりがいを感じられるという条件も不可欠である。その意味では、職務に関する能力だけをもって適性を測定しても十分であるとはいえないだろう。

### 3 検査を実施する意義

ここで、適性検査を実施する意義について考えてみたい。検査を実施する意義は、その検査の実施目的とあわせて検討する必要がある。検査の実施目的は、様々であると思うが、集約すると主に以下の2つが挙げられる。

1つは、個人の自己理解の促進を目的とした利用である。例えば、職業選択にあたって求職者が自分自身の能力や興味などを理解し、よりよい職業選択をするために用いる場合である。また、職業相談の場面において、担当者が求職者の能力や興味を理解し、就職先を探す手がかりとして使う場合もある。学校において、検査が生徒の自己理解を助けるために実施される場合、教師が生徒の進路指導の材料として使う場合もこれに含まれる。

もう1つは、人材の選抜を目的とした利用である。例えば、企業が採用の際に自社の人材としてふさわしいかどうかを判断するために実施したり、あるいは社員の配属先を決めるときに職務に合致した人材を選ぶ基準として実施するという利用が挙げられる。学校などの教育機関が、学力検査とあわせて適性検査を実施する場合も、生徒や学生を選抜する一定の基準として使うという意味で後者の使い方に含まれる。

適性検査を実施した時、どんな場合に意義があるとするかは、どちらの使い方によるかで異なる。自己理解を目的として実施する場合は、検査を受けた者が、検査の結果をみて、自分のいろいろな特徴がよく理解できてよかったと納得し、満足できれば、それだけで

検査を実施する意義はあったといえる。さらに検査の結果によって、本人にぴったりの就職先や進学先が決まれば、まさに適性検査の役割が十分に発揮されたといえるだろう。

一方、適性検査が選抜のために実施された場合に、その利用の意義があったといえるのは、企業や教育機関が、検査を通して選抜した人材によって期待していた成果を十分に得られたと評価できたときである。この場合は、選抜した人物が、期待された職務を支障なく実行できたとか、優秀な成績、成果を上げた等の観点から判断される。

### 4 活用の利点

それでは、具体的に適性検査を使う利点とは何かを挙げてみよう。

第1点は、心理検査全般にいえることであるが、客観的に評価ができることである。個人を評価するとき用いられる他の方法には、面接法や観察法などがあるが、これらの方法を使う場合には、複数の評定者を用意するような措置がとられるものの、評価者の主観が入る可能性を排除することができない。これに対して、適性検査では、測定したい特性のレベルが、個人の回答を通して数値として集約できるので、評定者の主観が入り込む余地がない。

第2点は、信頼性の高いデータが得られることである。正式な心理検査として作成された適性検査の場合、標準化という手続きを踏んでいる。標準化の過程では、基準集団という大量のデータに基づいて、検査を構成する尺度の信頼性、妥当性の検証、基準の作成が行われており、検査の結果として得られる得点は、統計的な観点からみて、きわめて信頼性の高いものであるといえる。特に、測定される特性や望ましい基準が明確であるほど、その特性を測るために適切な検査を使えば、信頼性の高い結果を得ることができるだろう。

第3点は、短時間で効率的に個人に関する多くの情報を集約できることである。適性検査は、その検査が測定しようとしている要因を効率的に測定できるように項目を組み、結果を表示するよう工夫して作られている。適性検査を使うと、面接などの対話形式によって1つひとつ確認していくよりは、個人がどんな特徴をもつかをはるかに短時間で効率的に把握することができる。この利点は、多人数を一度に評価するときも同じ条件で一斉に実施できるということで、大きな意

味をもつ。

第4点は、同じ検査を継続的に利用することによって、過去のデータと比較することができるという点である。個人に対して同じ検査を実施すれば、年月とともに生じた変化を捉えることができる。また、集団に対して実施する場合には、過去に実施した集団に比べて今回実施した集団の結果がどうであったかを捉えることができるので、過去の集団の実績等を参考にしながら、今回の集団の評価を行うことができる。

## 5 適性検査の限界

一方で、適性検査の限界についても理解しておく必要がある。

まず、第1点として、個人のもつ特徴には適性検査ではうまく測定できないものがあることを指摘したい。適性検査の実施形式は、用意された質問項目に対して個人が回答する形式であったり、器具等を使って作業をさせるものであったりといくつかの種類があるが、得られる結果は数値化されて示される点が共通である。知的な能力や興味などの特性は数値として測定することに適しているが、このような測定方法では十分に測りきれない特性もある。

例えば、創造性、企画力、応用力といったものである。これらの特性は、質問紙法で測定することもできるが、あくまで自己評価のレベルである。実際の仕事でどの程度通用するのかを判断するためには、実技、グループワークなどの別の測定方法をあわせて考える必要があろう。

また、仕事に対する意欲、就業意識、社会的な適応力なども職業生活を円滑に営む上で非常に重要な要素であるが、適性検査だけでは正確に測定しにくい特性である。会社や仕事に適応するために不可欠なこれらの重要な特性が、適性検査では測りきれない可能性を考え、それをどう補足するかを考えておくべきである。

第2点は、適性検査による測定には常に一定の誤差が含まれるということである。これは適性検査に限らず、どんな検査を実施する時にもいえるが、たとえば、検査の結果に影響する1つの要因として、実施方法の適切さがある。検査が適切に実施されていないと測定結果には大きな影響が生じる。検査を十分に理解していない実施者がいい加減に実施すれば、受検者が回答方法を間違えたりする可能性も起り、それは結果にも影響する。また、受検者のその日の体調や精神状態

によっても結果が変わる可能性はあるし、検査を受けるときに緊張して実力が発揮できないタイプの人、新しい場面に適応するのに時間がかかる人の場合も、検査の種類によっては本人にとって不利になることがある。検査の結果は数値として得られるだけなので、特に集団で実施したような場合には、受検者の個別の状態まで確認することは難しく、その結果として、採用に値する者が不採用になったり、その逆もありうる。

第3点は、一回限りの検査で個人の特性を測定する場合、長期的にみた将来の予測妥当性には限界があるということである。検査は、実施時点の個人の特徴を捉えることはできるが、その個人が経験や学習によってどのように変化していくのかを正確に予測することは難しい。特に成長や発達の途中にある若年者に実施した場合には、本人の努力や意識の持ち方、環境などの条件で適性が大きく変化することもあり得る。

第4点は、主に自己理解のために利用するときの問題となる点であるが、就職は適性のみでは決まらないという活用上の限界である。適性検査を使うと、最後に評価の結果から具体的にどんな職種や職業に適性があるかが示される。その時、例えば、能力の得点が全般に高い場合には、どんな仕事にも適性があるという結果になる。しかし、適性検査の結果で示されたどんな仕事にも就職できることは現実にはあり得ない。その仕事に対する求人がないと就職はできないし、専門的な職業ではその仕事に就くための教育課程が定まっていたり、有資格者でないとならない場合もある。このように、「適性がある」という結果が示されても、現実の就職に直結させることが難しいのが適性検査の限界であり、この点は、検査を実施する意義という点で常に批判にさらされ、問われている部分である。

## 6 検査をよりよく活用するために

適性検査の利点と限界を述べたが、当然のことながら、適性検査を使う場合には、検査には限界があることを理解した上で、利点を生かすような使い方をすることが必要になるだろう。

多人数を対象として一斉に評価する道具として検査を実施するときによくありがちであるが、検査のもつ限界には目をつぶり、簡単さ、便利さのみを追求するような使い方は避けるべきである。そして、検査のもつ特性がよく理解されないまま使われている場合には、信頼性のある結果は得られないし、得られる結果も決

して有効なものにはならないということを指摘しておきたい。

検査の目的別に活用を考えてみると、まず、自己理解の道具として使うときには、客観的な資料を提供する道具としての適性検査の利点に注目したい。検査結果は、多くの人と比較した場合の客観的な個人の特性の水準を示すものなので、その情報を自分の強み、弱みを考える材料として活用することができる。例えば、優れている能力の特徴、興味をもっている領域は、それを活かせる仕事、就職先は何かを考えたり、就職の際の自己アピールのポイントとして活用する。他方、劣っている能力の特徴、興味のない領域については、それを必要としない仕事を考えたり、補完するような教育、訓練を受けることを検討したりするために使うことができるだろう。

ただし、適性検査を受けるときには、その検査がどのような特性を測定するのか、どのような結果が得られるのかをあらかじめ理解し、納得してから受検することが必要である。そのためには、検査についての説明をきちんと行い、正確に実施し、説明をしてくれる機関を選ぶことも重要だ。職業相談等の中で検査の実施者となる場合は、受検者にとって適切な検査を選ぶこと、受検者が納得した場合に実施すること、検査の実施方法、解釈に熟練することが条件である。

また、適職として示された職業を具体的な就職先、現実の職業選択、進路にどのように方向づけていくか

は、検査を受けた求職者や生徒本人にゆだねるのは難しい課題であるので、検査を扱う者が検査の結果を踏まえながら注意深く支援する必要がある。

入社試験や評価等を目的として適性検査を使うときには、どのような人材をとりたいのか、また、結果をどのように使うのかという目的に合致した適切な検査を選ぶことが第一条件である。能力、興味、性格特性など、個人のどんな特性を測定したいのか、測定された結果で入社可否を決めるのか、配属先の選定に使うのか、などによって最適な検査は異なるためである。企業によっては自社でオリジナルの適性検査を開発して利用しているところもあるようだが、検査を使って採りたい人材を高い精度で選択するためには、どういった人材を採りたいのかという特性を定義する必要がある、それを測定することができる尺度、基準値をもった検査を構築したり、選んだりする必要がある。さらに、応募者が適性検査について準備している可能性を考慮するとともに、検査の結果だけでなく、総合的に人物を評価できるようなシステムを用意しておくことが重要である。

むろやま・はるみ 労働政策研究・研修機構主任研究員。  
最近の主な著作に「キャリア・プランニングを支援するための新たなガイダンス・システム開発」労働政策研究・研修機構編『ミッド・キャリア層の再就職支援』プロジェクト研究シリーズ No. 8, 第3部, (分担執筆, 2007年)。