

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 5 月 18 日現在

機関番号：32407

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2015

課題番号：25780508

研究課題名(和文)戦後日本の「人事アセスメント」の開発・利用に関する知識社会学的研究

研究課題名(英文)A study on the development and application of the assessment centre in postwar Japan

研究代表者

二宮 祐(NINOMIYA, YU)

日本工業大学・工学部・講師

研究者番号：20511968

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究が明らかにしたことの一つは、「人事アセスメント」の中でも新規学卒者を対象とする採用テストが特に大企業を中心として普及した理由である。導入された「自由応募」制度への対応、企業経営における行動科学の知識の活用、科学的知識による採用の正当化、面接試験への活用のためにテストが広まったのである。もう一つは、全国の大学・短期大学の就職支援担当部局を対象とした質問紙調査の結果から、現代における採用テスト対策の教育的意義を明らかにしたことである。大学にとって対策の意味は、対策を実施しないことによる不利益を回避する「保険」と、大学生が心的負担を感じることをないリメディアル教育であった。

研究成果の概要(英文)：The Synthetic Personality Inventory (SPI) is the one of assessment centers. It came into widespread use in recruitment examinations for university students from the 1960s. There are four reasons. Firstly, employers had to select qualified people from a large pool of applicants effectively. Secondly, behavioral sciences tended to be applied to business administration and management. Thirdly, some hiring staff could eliminate mentally handicapped applicants by using the SPI results and justify it by claiming of scientific results. Finally, the SPI could be utilized in an individual interview examination.

Career services in most universities offer students some lectures for the SPI in recent years. It has two functions. One is as insurance to avoid inequalities when seeking jobs. It can be seen that it is better to prepare through simulations than not to do so. The other one is as remedial lessons. These comprise studies at the elementary, junior high and high school levels.

研究分野：教育社会学

キーワード：キャリア 就職活動 高等教育 大学教育

1. 研究開始当初の背景

1990年代以降、新規学卒者の就職活動や企業の採用活動の過程について、高等教育のユニバーサル段階への移行、企業の人的資源管理の目的・手段の変容の影響を考慮しつつ実証研究が積み重ねられてきた。しかし、こうした研究は「自己分析」のような比較的新しい選抜方法や「リクルーター」制度と面接試験のようなその過程が部外者には見えない選抜方法に着目するあまり、能力検査や性格検査といった伝統的な選抜方法に関心を向けることがなかった。そもそも能力検査や性格検査の妥当性、信頼性などの理論的背景を理解することは、その開発を主導した心理学者とは異なり、企業や学卒者、さらには、それを観察する研究者にとっては必ずしも容易ではない。にもかかわらず、能力検査や性格検査はその有効性が十分な水準で確認されているのかという疑問が投げ掛けられることのないままに受容されてきた。研究の領域、社会の領域の相互作用のなかで正当化されてきたのである。同様のことは、近年の「学士力」、「若年者就職基礎能力」、「社会人基礎力」といった能力概念の流布にも指摘できる。たとえば、「社会人基礎力」は1950年代に経営学の分野で概念化された管理者層に適用される能力に関する専門用語を、精緻な議論を欠いたまま若年層へ転用したものであった。こうした能力概念は一定の恣意性を有するにもかかわらず信用に足るものとして普及が進められるメカニズムについて、研究上の関心が払われてこなかったのである。

また、大学生に関連した測定研究は大学入試センターや各高等教育機関において入学試験の精緻化を目的として行われてきた。また、「人事アセスメント」そのものは産業・組織心理学や教育心理学によって行われてきた。しかしながら、一方で、入学試験への準備が高校生の生活に与える影響については過度の競争が引き起こす問題や、まったく準備をしないことの問題などに着目した議論が続けられてきたものの、他方で、就職のための能力検査や性格検査への準備が大学生の生活に与える影響については明らかになっていない。近年、多くの大学生がいわゆる「SPI対策」と称される「人事アセスメント」対策を行うようになってきている。とりわけ、生得的なものを含む性格の検査のために対策をすること、検査によって「感情管理」を促されることが大学生にどのようなものとして経験されているのか検討の余地が残されている。以上の傾向と同時に、近年、教育の「質保証」の重要性が主張されていて、カレッジ・インパクト研究のなかで学習成果の測定が課題となっている。とはいえ、学習成果の測定研究は発展の途上であって、さらに、そもそも測定という営みが大学生に与える影響については等閑視されている状況にある。同時に、大学における学習成果の指標が

存在してこなかった状況において、能力検査はそれを代替する機能を一定程度果たしてきた。企業が行動科学に依拠した検査によって明らかにしようとした能力像を歴史的に描き出すという課題が残されている。

2. 研究の目的

戦後、「人事アセスメント」の一環として新規学卒者の採用を目的とする能力検査や性格検査の開発が続けられてきた。心理学（産業・組織心理学、教育心理学）の知見を応用して将来の職務遂行能力を測定することが目指されたのである。そして、各種検査の理論的背景を理解することは決して容易ではないにもかかわらず、企業や新規学卒者はそれを受容するに至っている。同時に、大学における学習成果の指標が存在してこなかった時代において、能力検査はそれを代替する機能を一定程度果たしてきた。そうした「人事アセスメント」の開発・利用の歴史的展開を把握することを通じて、その検査の有効性が研究の領域、社会の領域の相互作用のなかで正当化されていくメカニズムを知識社会学の観点から明らかにすることが目的である。

本研究では、以下の2点の課題に焦点を絞る。第1に、能力検査や性格検査の開発について心理学の果たした役割についてである。政府が開発した検査としては労働省編一般職業適性検査(GATB)が存在する。しかし、新規学卒者が受検する機会が多いのは、民間研究機関の「人事測定研究所」(現在の名称は「リクルートキャリア」)が開発した基礎能力検査(GAT)と性格検査(SPI)である。近年では同業他社も検査事業に参入しているものの、同研究所の検査はこれまでのデータの蓄積の厚さという理由によって圧倒的に市場を占有している。同研究所とその前身企業は、1960年代後半から産業・組織心理学、教育心理学の研究者と「産学連携」のもとで、また、顧客企業の支援のもとで、各種の「人事アセスメント」を開発してきた。歴史的には同研究所の検査よりも古い労働省編一般職業適性検査についてはその理論的基盤が明らかにされている。一方、同研究所の検査に関してはまったく明らかになっていない。労働省編の検査の問題はどこにあってなぜ用いられないのか、同研究所の検査に対して心理学の知見がどのように取り入れられたのか、心理学の発展、電子計算機技術の進歩、社会・経済的文脈の変化に合わせてどのような修正が行われてきたのかを解明する。

第2に、企業による行動科学の知識利用の性格、大学にとっての検査や検査対策の意味についてである。企業が新規学卒者の採用選考において、大学教員による推薦や大学就職部による斡旋を経た面接だけではなく、能力検査や性格検査を利用するに至った過程に関して、そうした行動科学の知識を信頼する

ようになった理由を明らかにする。また、同研究所が開発していた管理者を選抜するための「人事アセスメント」の一つである管理者適性検査 (NMAT) などについても、比較のために検討対象とする。並行して、大学にとって能力検査や性格検査はどのようなものとして認識されてきたのかを明らかにする。ユニバーサル段階への移行が確実なものになるとされていた 1990 年代後半、いわゆる「SPI 対策」が就職のために重要な手段であるとみなされるようになってきた。大学生が市販の書籍を購入して対策を練るようになり、大学の就職部は対策講座を正課外のプログラムとして行うようになったのである。

3. 研究の方法

本研究の目的を達成するため、1960 年代後半以降の「人事アセスメント」の開発の歴史的展開に関する先行研究レビュー、資料収集・解説を行う。主たる対象は産業・組織心理学、教育心理学の文献、さらに、新規学卒者の採用に関する経営学 (人事労務論)、行動科学の発展に影響を与えた電子計算機論の文献である。そのうえで、1970 年代から 90 年代にかけての「人事アセスメント」の開発関係者を対象とした聞き取り調査を行う。大学関係者については、当時のことを知る当該分野の研究者数名を対象とした聞き取り調査を行う。民間企業関係者については、まず、「人事アセスメント」を大学の研究者と共同開発した研究者、それを普及させた営業担当者を対象とする。次に、当時その営業を受けて「人事アセスメント」を導入した民間企業の人事採用担当者を対象とする。

また、現在「人事アセスメント」を利用している民間企業の人事採用担当者を対象とした聞き取り調査を実施する。企業規模 (単体従業員数 10,000 人以上、1,000 人以上、1,000 人未満) 毎、「人事アセスメント」の利用期間 (30 年以上、10 年以上、10 年未満) 毎に分けて、合計で 15 社程度を対象とする。最後に、全国の大学・短期大学の就職支援担当部局 (「キャリアセンター」「就職課」等) の担当者を対象とした聞き取り調査と質問紙調査を行う。

4. 研究成果

主たる研究成果の一つは、新規学卒者の採用試験において幅広く利用されている総合検査 SPI を事例として、その開発経緯を理論的根拠となった心理学の展開に即して整理することを通じて、「人事アセスメント」が特に大企業を中心として普及した複数の理由を明らかにしたことである。

その理由は第 1 に、いわゆる「自由応募」が盛んになり始めたこと、また、そもそも大学卒業者が急激に増加し始めたことを背景として、民間企業が数多くの応募者の中から適した人材を効率良く選抜しなければならなくなったことである。第 2 に、行動科学の

知識が企業経営に用いられる傾向があったことである。SPI 導入以前、筆記試験の内容がいい加減であったり、面接の評価を担当者のカンやコツに頼っていたりしたことが問題視されていた。SPI は心理学の知識を駆使して、それらの問題を解決するとみなされたのである。第 3 に、採用担当者が SPI の結果を使うことによって心理的に問題があるとみなされる人を選び分ける際、科学の結果であるという正当化が可能であったことである。「社会適応性」に問題を持つとされた応募者を面接前に排斥することが必要であるとみなされていたのである。第 4 に、面接試験に SPI の結果を活用できたことである。面接者は応募者の SPI の結果によって質問内容を調整することが可能であった。SPI が普及するにつれて、「異常者」排斥というよりも面接との組み合わせで利用することの意義が認められるようになってきたのであった。

主たる研究成果のもう一つは、全国の大学・短期大学の就職支援担当部局 (「キャリアセンター」「就職課」等) の担当者を対象とした質問紙調査の結果から、現代における「SPI 対策」の教育的意義や、SPI の結果と内定獲得の関係についての認識を明らかにしたことである。分析に用いたデータは、2015 年 5 月から 7 月にかけて実施した採用テストに関するアンケートの結果である (郵送法、ただし、医学・歯学・薬学・看護学・保健学以外の学部を有する機関、通信制のみの機関を対象外とした)。配布数は 930 部、回収数は 259 部、回収率は 27.8% であった。学校種別は大学 74.5%、短期大学 25.1%、無回答 0.4% であった。設置者は国立 11.2%、公立 11.6%、私立・株式会社立 76.8%、無回答 0.4% であった。

「SPI 対策」の状況については、一般入試倍率が 2 倍未満の場合、正課授業で対策を実施する傾向があった。その一方で、対策本、対策ウェブサイト、学外のセミナーや就職塾などに参加して自学する傾向は少なかった。つまり、倍率の高くない大学・短期大学においては、学生の自主性に任せるのではなく、正課の授業で対策を行っているということから、その必要性に関する認識が高いのである。また、模擬試験、キャリア教育の正課授業におけるテスト対策の実施は、就職支援に関する資源の多寡にも関係していた。キャリアセンターの職員が多いほど模擬試験が実施されている一方で、キャリア教育の正課授業での対策は行われていなかった。換言すれば、就職支援の資源の少なさは正課の授業で補われていることがあるようなのだ。そして、学生のエントリーする企業が SPI を導入している割合が多いからといって、模擬試験や対策講座が実施されているわけでもなかった。

「SPI 対策」の効果については、模擬試験に関して、それを施している場合に肯定的に捉えられる傾向があった。対策講座については、何らかの方法で実施している場合に、言

語的分野・非言語的分野、英語で肯定的に捉えられている一方、性格については大きな差はなかった。SPI の結果については、一般入試倍率が2倍未満の場合、言語的分野、非言語的分野の得点が不足することで内定を得られないことがあるという認識があることを確認した。しかし、他方で、英語や性格の結果が悪く内定を得られないことがあることについては、一般入試倍率による差はなかった。

大学にとって「SPI 対策」の意味は、第1に保険ということなのだろう。調査の結果が示すとおり、キャリアセンター関係者は採用テストの結果が低くともエントリーシートや卒業生訪問で高く評価されたことによつて次の選考段階に進むことができるかもしれないとも考えている。また、対策を実施している場合にその効果があるとみなす傾向が確かに存在する一方で、他の変数を統制した場合には十分な効果があるとはみなされていなかった。そのことから、「SPI 対策」には、内定獲得の可能性を高めるといった強い期待が込められているとまでは主張できない。対策をまったく実施しないことによる不利益 具体的には、企業によっては実施しているかもしれない「足切り」の回避を意図していると考えられるのである。

第2に、リメディアル教育としての利用である。特に一般入試倍率の高くない大学、短期大学において正課の授業で対策が実施されているということは、大学入学までの学習内容を復習しているという意味でもある。言語的分野、非言語的分野はそれぞれ小学校高学年から高校前半までの国語、算数・数学に相当するともいえるからである。大学生にとってリメディアル教育は苦手分野に取り組むことを再び余儀なくされるために、そのうえそれは必ずしも将来の展望に結びつくものではないために決して楽しいものではない。しかし、採用テスト対策であればその意義はわかりやすいものとなる。あるいは、リメディアル教育の実施を意図しているわけではなくても、実質的にその役割を果たしていることになることもあるだろう。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計2件)

二宮 祐、大学における採用テスト対策の現状 SPI 対策についての調査から、高等教育ジャーナル 高等教育と生涯学習、査読有、第23号、2016、pp.23-33、DOI:10.14943/J.HighEdu.23.23

二宮 祐、総合検査 SPI の開発経緯 1960年代から1990年代までを対象として、大学教育研究ジャーナル、査読有、第12

号、2015、pp.21-30、

<http://www.cue.tokushima-u.ac.jp/fd/pdf/P21-30.pdf>

[学会発表](計2件)

二宮 祐、大学・短期大学における採用テスト対策の現状 全国キャリアセンター調査から、日本教育社会学会第67回大会、2015年9月9日、駒澤大学(東京都世田谷区)

二宮 祐、新規学卒者の採用を目的とする心理検査の歴史的展開 総合検査 SPI に着目して、大学教育学会第36回大会、2014年6月1日、名古屋大学(愛知県名古屋市)

[その他](計2件)

ホームページ

「採用テストに関するアンケート 2015」
<https://sites.google.com/site/saiyotest/>

報告書

二宮 祐、採用テストに関するアンケート 2015 報告書(2013年度~2015年度日本学術振興会科学研究費助成事業若手研究(B)成果報告書)、2016

6. 研究組織

(1)研究代表者

二宮 祐 (NINOMIYA, Yu)

日本工業大学・工学部・講師

研究者番号:20511968