

原著

## 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——

二宮 祐

日本工業大学工学部

要約：本論文の目的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、その開発の経緯を理論的根拠となった心理学の知識と照らし合わせて経時的に整理することである。そのことを通じて、1960年代から1990年代にかけてSPIが普及した4つの理由を検討する。

第1に、企業等がいわゆる「自由応募」が可能になり始めたことを背景として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かったことである。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。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。最後に、面接試験にSPIの結果を活用できたことである。つまり、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。

(キーワード：キャリア開発, 職務遂行能力, 心理検査)

### The historical development of the synthetic personality inventory

— Focusing on the 1960s-1990s —

Yu Ninomiya

Faculty of Engineering, Nippon Institute of Technology

Abstract: The purpose of this article was to summarize the development process of the Synthetic Personality Inventory (SPI) in the point of view of a knowledge of psychology. The SPI came into widespread use in recruitment examinations for university students and vocational college students from the 1960s through the 1990s. There are four reasons.

Firstly, employers had to select qualified people from a large pool of applicants effectively. Applicant numbers were increasing rapidly since university student and vocational college student populations surged at the time. In addition, students became able to apply freely any kind of job offer. Secondly, behavioral sciences tended to be applied to business administration and management. Most business managers trusted the SPI, as it was founded on applied psychology. 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. In other words, some interviewers could adjust the questions according to the SPI results of an applicant.

(Keywords: career development, job performance, psychological test)

## 1. 問題と目的

高等教育機関における就職支援の「現場」において行われていることの1つが筆記試験対策である。必ずしも筆記試験のみで採否が決定されるわけではないものの、とりわけ選抜度が低い機関では筆記試験のうち能力検査全般についての対策を、また、選抜度が高くとも文科系の学部・学科を多く有する機関では能力検査の中の非言語分野と称される算数・数学の分野についての対策を必要とするという。正課のキャリア教育の授業において教員が筆記試験の練習を担当したり、正課外のプログラムにおいて人材サービス業や塾・予備校といった専門の業者がそれを運営したりしている。専門の業者が関わる場合、学生は正規の授業料に追加して受講料を支払う必要が生じることもある。一方、学生を採用する企業等とは、筆記試験のうち言語分野、非言語分野といった認知的能力のみならず、性格傾向に関する設問にも十分な注意を払っているといわれている。

本研究は高等教育機関による対策とその効果、企業等の利用実態を明らかにするための準備作業として、まずはこれまで必ずしも十分に明らかにされてこなかったそうした筆記試験の成立の経緯を、その開発の理論的根拠となった心理学の知識と照らし合わせて経時的に整理することを目的とする。

第二次世界大戦後、「人事アセスメント」(経営人事において扱われる広義の人事測定・人事評価全般<sup>1)</sup>)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。産業・組織心理学や教育心理学の知識を応用して、企業等の採用活動に資する検査の完成が目指されたのである。企業経営の実践領域において、心理学の知識が積極的に利用されてきた歴史的経緯についてはよく知られているところである<sup>2)</sup>。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、企業等はそれを受容するに至っている。同時に、高等教育機関における学

習成果の指標が存在してこなかった状況において、そうした検査はそれを代替する機能をある程度果たしてきたといえるだろう。

ところで、高等教育在学者の就職活動や企業等の採用活動の過程については、高等教育のエリート段階からマス段階への移行、さらにユニバーサル段階への突入、企業等の人的資源管理の目的・手段の変容の影響を考慮しつつ、実証的な研究が積み重ねられてきた<sup>3)</sup>。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を例外として、企業等、さらには高等教育機関においてキャリア支援を担当する専門家にとっても容易ではない。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を投げ掛けられることのないままに受容されてきた。心理学の研究の領域、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。

なお、本研究では事例として日本リクルートセンター(現在のリクルート・グループの前身)が開発したSPI (Synthetic Personality Inventory: 総合検査) シリーズを取り上げる<sup>注1)</sup>。現在でも高等教育機関における就職支援のうち、能力検査や性格検査に関する練習を「SPI対策」と総称することがあるように、SPIはその種の検査のうち最も有名である。近年では同業他社も検査事業に参入しているものの、SPIは長年の研究と顧客企業の協力によって、さらに、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。現時点においては第3版であるSPI3が利用されているものの、本研究ではSPIの普及のメカニズムに着目するために第1版に焦点を絞る。なお、SPI

よりも古くから存在する米国労働省の職業適性検査をもとにして作られたGATB (General Aptitude Test Battery: 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ものの、高等教育在学者を対象とした企業等の採用試験で用いられる機会は少ない。一方、SPIの理論的基盤は明記されていないにもかかわらず、多くの企業等で用いられてきた。とりわけ、能力検査に比べて性格検査の理論的基盤は不明であるうえに、そもそも採用を目的とする検査において性格検査が必要となる理由も自明というわけではない。そこで、特に企業等によって重視されてきた性格検査に着目して考察することにしたい。

研究に用いた資料は、主としてSPIの開発に際して公表された産業・組織心理学や教育心理学の論文と日本リクルートセンター発行の雑誌記事である。この理由はSPIの検査のうち、特に性格検査については各種心理学の知識を採用しているためである。また、SPIは一民間企業によって開発されたものであることから、公開されている情報は極めて限定的である。そこで、能力検査や心理検査に関する新聞報道や自己啓発書も必要に応じて対象に加えるものとする。

## 2. SPI (Synthetic Personality Inventory: 総合検査) の開発と普及

### 2.1 SPI以前

大企業において高等教育修了者の採用が定着し始めた1920年代から第二次世界大戦期まで、その選抜の方法は書類選考や面接が一般的であった<sup>4)</sup>。他方、年少者の職業指導の場面では心理検査が試みられていて、その中心は知能テストや職業適性検査であった。当時の日本における教育測定研究の第一人者であった田中寛一は、人材の配分において知能テストのみならず「情意的特質」をも考慮した検査が必要であると主張していたものの、知能テストに比して「情意的特質」を測定する検査の開発は進まなかった<sup>5)</sup>。しかしながら、「情意的特質」の測定は後に実現することになる。戦後、米国か

ら性格検査が心理学における「適応」の概念と一緒に移入されて、知能や適性だけではなく、性格、興味、感情といったことがらが測定の対象として重要であるという認識に至るようになるのであった<sup>6)</sup>。

企業等の採用活動において重視されていたものは教育社会学による実証研究やマス・メディアによる情報伝達において「学歴主義」と表現されてきたように<sup>7)</sup>、学歴・学校歴であった。とはいえ、もちろん学歴・学校歴のみで採用の可否が決定されていたわけではなく面接、身体検査、筆記試験等が行われていた。1960年代当時、企業において行われていた筆記試験は一般教養問題や時事問題を解答させるものであった。既述のGATB、非能力的適性を測定するものとしてYG性格検査(矢田部・ギルフォード性格検査)等<sup>8)</sup>、さらに、精神検査である内田クレペリン検査も存在していたものの、それらを利用する企業等は必ずしも多いというわけではなかった<sup>注2)</sup>。

### 2.2 SPIの開発—1960年代～1970年代

SPI開発の問題は従来の筆記試験の内容がいい加減であることや、面接の評価を担当者のカンやコツに頼っていたことであり、具体的には次の4点が指摘されている。第1に、語学や専門学科に関する問題、時事問題、一般教養を問う筆記試験はどれも信頼性・妥当性が低くそもそも作問の手順が危ういうえに、それらは受験者の将来の可能性を明らかにすることができない。第2に、面接試験はハロー効果や「論理的誤り」への注意を欠いている。第3に、知能検査は職務上の必要とかけ離れすぎ、スピードテスト的要素が強く、弁別力が弱い。第4に、性格検査ではほとんどが内田クレペリン検査を用いられているものの、それはそもそも採用試験のために開発されたものではない<sup>9)</sup>。そこで、能力検査については検査の対象者が就くことになるであろう将来の職務を考慮したうえで、心理学者サーストン(L. L. Thurstone)による精神能力の7因子説等を参考にして新たなものを作成するとなり、また、性格検査について

は次に見るように検討することとなる。

SPIは4種類の検査から構成されていて、それらの根拠となったものは米国で開発が進んでいた複数の心理測定の方法、技術である。まず、第1に根拠を与えたものが1940年代に公表されたMMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory : ミネソタ多面的人格目録) である。MMPIは基準群と統制群の応答比較という経験的方法によって作成された、パーソナリティを明らかにするための質問紙による心理検査である。日本では1950年代後半から1960年前半にかけて複数の研究グループによってその翻訳が進められた<sup>10)</sup>。そのうち、東京大学の研究グループが後にSPIの開発に携わることになる。このグループは既に作成されていたMMPI東大版のさらなる改訂を進めていく<sup>11)</sup>。そして、MMPI東大版を内田クレペリン検査と比較して、工場作業者の適性を測るための有効性を明らかにしたのである<sup>12)</sup>。MMPIは心理測定の方法、技術としてそれまでに知られていた作業検査法や投影法とはまったく異なる質問紙法(目録法)による検査として、新しい検査の開発の参考にされるのである。ただし、MMPIは日本の文脈に沿う翻訳ができなかったために精神医学の領域においては利用される機会は減少することになる<sup>13)</sup>。その一方で、13尺度524項目からなるMMPI東大版と12尺度120項目からなるYG性格検査を基にして、「主に学卒者を対象とした人事試験(主として採用試験)用の性格検査として」「(1)適応面での偏り、病的傾向、異常傾向などの診断予測 (2)面接の補助資料 (3)他の検査(能力、性格etc.)との関係において適性検査としての役割」を果たすことをねらいとして〈RPI(性格特性検査)〉が作成されたのである<sup>13)</sup>。〈RPI(性格特性検査)〉は行動的側面として、社会的内向性(SO)、内省性(RE)、身体活動性(AC)、持続性(PE)、慎重性(CA)の5尺度、そして、情緒的側面として、敏感性(NE)、自責性(DE)、気分性(EW)、独自性(IN)、自信性(OA)、高揚性(HM)の6尺度、合計11尺度から構成されることになった。

表1 4指標の組み合わせによる16のタイプ<sup>14)</sup>

		感覚 (S)		直観 (N)	
		思考 (T)	感情 (F)	感情 (F)	思考 (T)
内向 (I)	判断 (J)	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
	知覚 (P)	ISTP	ISFP	INFP	INTP
外向 (E)	知覚 (P)	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
	判断 (J)	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

内向 (I) Introversion, 外向 (E) Extroversion, 感覚 (S) Sensing, 直観 (N) Intuition, 思考 (T) Thinking, 感情 (F) Feeling, 判断 (J) Judging, 知覚 (P) Perception

第2に、1962年に公表されたMBTI (Myers-Briggs Type Indicator : マイヤーズ-ブリックス・タイプ指標) である。そもそもこのMBTIは心理学者ユング (C. G. Jung) のタイプ論をその開発の手掛かりにしている。ユングはまず、〈内向〉と〈外向〉という2つの互いに対立するタイプに着目したうえで、さらに「非合理的機能」として互いに対立する〈感覚〉と〈直感〉、「合理的機能」として互いに対立する〈思考〉と〈感情〉というタイプを提起して、それぞれ8つの組み合わせからなる「機能タイプ」を設定する<sup>15)</sup>。MBTIはその3つの対立するタイプに対して、さらに同じく互いに対立する〈知覚〉と〈判断〉を追加して表1に示すような16の組み合わせで性格を表現する。MBTI日本版の作成が進められて<sup>16,17)</sup>、それはそのまま〈TI(性格類型検査)〉として利用されるようになった。SPIもその16の組み合わせを踏襲することになったのである。

この〈RPI(性格特性検査)〉と〈TI(性格類型検査)〉に、一般的な能力を対象とする検査である〈GAT(基礎能力検査)〉、達成意欲(AM)と活動意欲(VI)の2尺度から構成される検査である〈RMI(モチベーション検査)〉を加えて、1974年にSPIが完成する。表2は1970年代前半の採用に関する検査の一覧であって、このなかの複数の検査が統合されてSPIになったのである。なお、MBTIはユングの考え方を受け継いで支配的機能と補助的機能という概念を重視する。感覚、直観、思考、感情の

機能は平等に働くわけではなく、そのうちのどれか1つが支配的機能、その他3つは補助的機能であるとする。しかしながら、SPIにおいてはこの考え方は捨象されている。

ところで、開発の当初より守られていたルールがその後のSPIの普及の特徴に対して大きな影響を及ぼすことになる。当時の日本リクルートセンターは次のように表明している。

厳重に管理されている。

検査用紙を一枚あたり何円とかで市販することは、心理学的検査の価値と権威を自ら踏みにじるものである。また、市販される検査は、受験者に問題を知らせることを意味するから、採用試験の意義と公平さをそこなうものである。リクルート式能力検査は、したがって市販の形式はとらない<sup>18)</sup>。

すなわち、SPIの検査用紙は外部に漏えいしないように管理すべきであること、そもそもその存在さえも公開しないことが明文化されている。この点こそが新しい検査の特色の1つとして挙げられていたのである。一方で、開発者以外の関係者はSPIの存在の秘匿を問題視していた。日本教育心理学会はこの新しい検査に関する学会報告における討議のなかで、採用試験の性格上公表が難しいことが話題になったという記録をとどめている<sup>19)</sup>。一定の秘密保持の必要性が主張されているのだけれども、そのことがSPIの「不可視化」を進めることになるのである。

また、こうした検査の開発に関して企業等における心理学の応用を可能にした要因を二点挙げることができる。まず、1960年代から一部の企業の人事担当部署が選抜、配置、能率、疲労の研究実践のために高等教育機関の心理学科卒業生を採用するようになったこと、次に、電子計算機の大衆化によって多変量解析を容易に実施できるようになったことである<sup>20)</sup>。質問紙法(目録法)の検査を作成するためには因子分析を行う必要がある。SPIも心理学を学んだ研究者によって開発されたものであって、当

初は大学の電子計算機が利用されていた。たとえば、〈TI(性格類型検査)〉の内向(I)、外向(E)であれば、22の質問項目のすべての組み合わせについて257の相関係数を求めて、その相関係数行列を数学的に解いて因子寄与、因子負荷量を出す必要がある<sup>21)</sup>。このように採用や配置に関する心理学の応用、電子計算機による因子分析、この両者が必要だったのである。

表2 1973年時点で利用されていた心理検査<sup>22)</sup>  
(筆者により一部修正)

分類	テスト名	適用範囲	検査	
			時間(分)	検査方法
知能検査	一般知能検査 AU型	大卒	70	集団式
	一般知能検査 AH型	高卒	70	集団式
	一般知能検査 AG型	17歳以上	70	集団式
	労研 R100 成人知能検査	一般	25	集団式
	労研 RK400 高級知能検査	大卒, 管理職	60	集団式
	新制田中 A式知能検査	一般成人	40	集団式
	WAIS 式成人知能診断検査	一般成人	45	個別式
	一般事務能力検査 BS型	高卒, 短大卒	20	紙筆検査
	事務適性検査 CA型	高卒, 短大卒	40	紙筆検査
	特 機械的推理能力検査 MR型	16歳以上※1	30	紙筆検査
殊 プログラマー適性検査 PA型	高卒以上	75	紙筆検査	
能 労働省編・性能別職業適性検査	成人	50	紙筆検査※2	
力 田研式事務的職業適性検査	成人	30	紙筆検査	
検 田研式機械的職業適性検査	成人	30	紙筆検査	
査 労研式安全テスト	成人	100	運動能検査	
※1 主として技能・技術職				
※2 器具検査を伴う				
性検査	職 管理者適性検査 MAT型	21歳以上	80	質問紙法
	務 営業マン適応性検査 MB型	16歳以上	45	質問紙法
	適 店内販売員適性検査 MS型	16歳以上	55	質問紙法
	性			
	性 性格診断検査 RPI型	16歳以上	50	質問紙法
格 性格類型検査 TI型	17歳以上	30	質問紙法	
検 モチベーション検査 RMI型	18歳以上	35	質問紙法	
査 矢田部ギルフォード性格検査	17歳以上	30	質問紙法	

表2の続き

日本版 MMPI	17歳以上	60 質問紙法
東大式総合性格検査 TPI	17歳以上	60 質問紙法
性 精研式パーソナリティ・インベントリー	17歳以上	30 質問紙法
格 労研式パーソナリティ・テスト	一般成人	20 質問紙法
検 内田クレイトン精神作業検査	小学2年~成人	30 作業検査法
査 ロールシャッハ検査	中学~成人	60 投影法
絵画統画検査 (TAT)	中学~成人	90 投影法
精研式文書完成テスト	高校生~成人	30 投影法

### 2.3 「テスト批判」の時期におけるSPI—1970年代

電子計算機の普及によってそれまでは主観的にしか判断できなかった「回転」問題が解決されて因子分析が容易にできるようになったものの、同時に、心理検査を受ける立場からの批判も強くなってきた<sup>23)</sup>。1960年代の米国においては、人種差別やプライバシーの観点から検査が批判されるようになっていた。そして、1970年代、同様の批判は日本においても生じた<sup>注4)</sup>。たとえば、日本臨床心理学会は投影法による検査の結果が就職差別の理由に用いられているという問題を提起して<sup>注5)</sup>、さらには、企業で行われたSPIの開発に関しても、それまでは公務員や教員になることが多かった、心理学を高等教育機関で学んだ「心理技術者」の新たな活躍の場であると肯定的に評価する一方、そうした検査が恣意的な差別、選別に使われることを危惧している<sup>24)</sup>。当時、「異常者」や「異常傾向者」という言葉がそのようにみなされた人びとを排斥する意味で用いられていたのである。SPIの利用企業等によるパネル・ディスカッションでは「異常者排除を目的に心理テストを利用している立場」<sup>25)</sup>という表現が行われている。また、検査の目的として、一次選抜において多くの応募者を絞り込むことに加えて、「異常傾向者」を発見すること<sup>26)</sup>、「ある標準範囲を外れる応募者は早く除外して」選考を効率化すること<sup>27)</sup>等が挙げられている。つまり、情緒的な「欠陥」や「社会適応性」に問題を持つ応募者を排斥することが必要であるという。SPIが〈GAT (基礎能力検査)〉のみ

ならず性格の検査を重視していた理由の一つは、「異常者」排斥を目的とした利用が可能であったためである。批判を受けたことによって、1973年、日本リクルートセンターは「人事測定事業憲章」を設けて、プライバシー尊重、公平性・科学性の原則を守ることを宣言した。

もう一つの批判のポイントは、性格タイプの16分類が独特の解釈をされることにあった。マイヤーズ・マイヤーズは、たとえば、「ESTJ」と「ENTJ」のタイプについて、「分析的で客観的。実行力があり、法律家や技術者に向き、改革することに関心あり。事実を体系化する一手の届くものすべてを。決断力があり、論理的、理性にすぐれている。考え抜いた結論に従って自分自身と他人の行動を律しようとする。事実、公式、方法という形態の真理に価値をおく。感情生活は気まぐれである。成り行きまかせの社会生活」という解釈をする。さらに、タイプの影響は職業選択において大きく表れるとして、ある職種に向いているかどうかについてのタイプの事例を示している<sup>28)</sup>。こうした解釈の文章や職業適性の程度についてはSPIにも踏襲されて、企業にまとめて送付される受検者の検査結果に記載されるようになる。しかしながら、検査の結果が数年間にわたって就職希望者に付き合ってきた周囲の年長者の判断よりも果たして優れているのかどうか疑問視されていたのである。

### 2.4 SPIの普及—1970年代~1990年代

1960年代後半から高等教育在学者の就職活動において「自由応募」が増え始める。当時はそもそも高等教育在学者の数が急増した時期である。高等教育機関が就職先企業を斡旋する場合には機関独自の事前の選抜が存在したものの<sup>29)</sup>、「自由応募」の場合にはそうした事前の選抜はなく、企業等が数多くの応募者を選抜しなければならない。そうした状況においてSPIが活用されるようになっていく。

その普及の様子については、SPIが「不可視化」されていたことによって公表されることはなかった。そのため、ここで数値として示すこ

とは困難である。しかし、例外的に1つの公表データから試算は可能である。1980年の新聞紙面において、日本リクルートセンターが採用試験解禁日前にSPIを実施していたことが批判的に報じられている<sup>30)</sup>。同紙は日本リクルートセンターが10種類のテストを年間約5,000社に対して提供していること、そのうちSPIは年間約2,000社によって利用されていること、全体で22万人前後がSPIを受検していること、このうち大学生が4割を占めていることを明らかにしている。22万人の4割は8万8千人であって、1980年の大学卒業者は約40万人であるから、仮に1人の大学生が1回だけ受検していたのだとする場合、22%の大学生がSPIに触れていたことになる<sup>注6)</sup>。ただし、この報道は就職協定違反を問題視していたため、SPIそのものについて深く掘り下げて問うわけではなかった。以後、こうした報道は行われなくなる<sup>注7)</sup>。また、日本リクルートセンターやそのグループ企業である人事測定研究所がまとめた「採用選考ツール」に関する調査では、1976年にはSPI等の検査を重視する企業が約47%、筆記試験を重視する企業が約79%であったのに対して、1989年には前者が約67%、後者が約64%となっている<sup>31)</sup>。SPI等の検査を重視する企業の割合が増加しているのである。

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。たとえば、「相対した時の印象ではたいへん明るく元気がよいにもかかわらず、検査結果ではむしろ繊細さが強調されているような場合(略)、二つの情報はいずれも正しいということを原点において、最終的な人物特徴を総合的に診断すべき<sup>32)</sup>と主張されているように、面接の補助資料として用いられるのである。実際、企業向けに発行されたSPIのマニュアルにおいては、SPIのうち特にMMPIを土台とした作られた性格タイプの16の分類別ごとに、面接時に質問すべき項目が提案されている<sup>33)</sup>。学生が能力検査に比べて等閑視しがちである性格検査もまた、企業にとっては重視する対象なのであった。

ところで、SPIの存在が一般に知られるようになったのは1990年代半ば以降のことである。開発者等による心理学系の学会における報告以外には、自己啓発書でわずかに言及されるだけであって<sup>34)</sup>、その存在が明らかにされることはなかった。ところが、1993年、1冊の対策本が出版されたことによって、その存在が一般に知られるようになる。同書は就職活動の際に受験することになるSPIの概要を次のように説明する。

SPIの問題用紙は薄茶色の粗悪な紙質で、いかにもその企業が手作りで用意したように思えるようになっていきます。はじめてSPIに出会った先輩たちはみんな、それが企業が独自に作った試験だと思うようです。

問題用紙の大きさはB5サイズで、50ページほどの小冊子スタイルになっています。この小冊子はピンクのヴァージン・シールで閉じられており、そこに「手を入れてシールを破ってください」と書いてあります。表紙には薄茶色のインクで「問題冊子」とタイトルが印刷されていますが、SPIの文字はどこにもありません。人事の担当者も、これから受けるのがSPIという市販のテストだとは、絶対に教えてくれません<sup>35)</sup>。

さらに、この対策本は大学の就職部に対する聞き取りの結果を紹介している。就職部がSPIについて何も知らないことや、わずかに知っている場合であってもその対策を取るよう大学生に助言しているわけではないことを指摘するのである。しかしながら、これ以降、毎年のように複数の類書が出版されるようになって、周知のとおり「SPI対策」が就職対策の一環として組み込まれていくようになるのである。

### 3. むすびと今後の課題

以上の経時的な整理を通じてSPIが必要とされた理由が明らかとなった。高等教育在学者の

増加に加えて、就職活動の「自由応募」が一般的になるとともに、学業成績や指導教員の評価に即して高等教育機関が斡旋、事前の選抜を行うのではなく、企業等が大勢の応募者を何らかの基準で選抜を行う必要が生じたためであった。特にSPIは心理学の知識を応用した検査であることから、企業等からの信頼を得たと言えるだろう。いわゆる「指定校」以外の応募者の選抜において、なかでも当初は「異常者」を特定するという目的のために、それ以降も面接の際の補助資料として利用されたのである。つまり、能力検査に加えて性格検査が活用されていた。また、「試験の意義と公平さ」を損なうという理由でSPIの存在が隠されていたことは特徴的であった。1990年代半ばの対策本の発行を契機として、それまではごく一部の高等教育機関でしか行われていなかった「SPI対策」プログラムが就職活動に関する支援の活発化の傾向のなかで広まることになるのである。

さて、このような歴史的経緯をふまえたうえで、現代の高等教育機関における就職支援に資するために残された課題が2点ある。第1に、1970年代半ばにSPIが完成して以降の企業等によるその利用実態の解明である。心理学の臨床の分野においては、心理検査は複数のものを組み合わせる「テスト・バッテリー」が望ましいとされている。臨床のプロフェッションはその組み合わせの結果を読み解く力量を有している。一方、企業等は採用に関してどのような検査や試験の組み合わせを是として、どのように結果を総合して解読してきたのか不明な点が多い。そもそも、SPIのうち性格に関する検査はほとんど将来の職務遂行能力を予測しないとも指摘されている<sup>36)</sup>。SPIは職務遂行能力の予測よりも「総合的」な人物理解の把握を重視するものであるとはいえず<sup>37)</sup>、企業等による性格と職務遂行能力の関係の認識を問うという課題が残されている。第2に、高等教育がユニバーサル段階に突入した2000年代以降のSPIの開発の展開と、その展開に即した学生にとってのSPI対策の意味と企業等のSPIの利用目的の齟齬の理由を明らかにすることである。現時点に

においてはSPI3というバージョンが利用されている。学生が企業を訪問して受検するのではなく、テストセンターにおける受検、インターネットを利用した受検が可能になっている。そうした新しいテストの開発が必要となった理由を社会経済状況の文脈の中に、かつ、性格特性の5因子モデル（ビッグ・ファイブ）仮説や多重知能論といった心理学の進展の中に位置づけて明らかにする必要がある。そして、同時に、学生と企業等のSPIに対する意味付けの相違を整理する必要もある。学生は市販の書籍を購入したり、正課外のプログラムを受講したりして対策を行っている。一般的には言語分野、非言語分野といった能力分野に関する練習を行うのである。しかしながら、企業等は能力分野については一定以上のスコアであればよい、すなわち、「足切り」の参考としてのみ利用していて、既述のとおり性格に関する分野こそを重視していることがある。学生にとって「情意的特質」は能力分野に付随するあまり重要ではない検査である一方で、企業等は戦前の教育測定研究において主張されていたのと同じく「情意的特質」をも選抜のポイントの一つにしている。必ずしも性格は能力とは違って可塑的ではないとは断言できない。こうした齟齬が生じている理由を明らかにするという課題も残されているのである。

## 注

- 1) SPIには下田式性格検査というものがある。それは日本リクルートセンターによって開発されたものとはまったく異なる検査である。
- 2) 日本リクルートセンターが出版していた雑誌によれば、複数の大学においていくつかの心理検査が利用されていた。約100大学の就職部を対象とした調査から、YG性格検査が15大学、WAIT (What Am I Test: 日本リクルートセンター「自己理解スケール」) が10大学、内田クレペリン検査が9大学、職業興味検査が5大学でそれぞれ実施されていたことが明らかとなっていた<sup>38)</sup>。また、ある製薬メーカーでは「気質検査」「適性検査」「職種適性検査」など<sup>39)</sup>、



ある楽器メーカーでは内田クレペリン検査や「パーソナリティ・テスト」など<sup>40)</sup>が実施されていることも紹介されている。

3) 現在でも一部の教員採用試験、公務員採用試験においてMMPIの翻訳版が用いられていて、人権擁護の観点から批判の対象になりつつある<sup>41)</sup>。

4) 心理検査に限らず、市販テスト全般が批判の対象となっていた。当時、日本教職員組合などの教職員組合が市販テスト追放運動を実施していた。

5) 次のように反省が述べられている。「結果的に心理テストがSCT(筆者注: Sentence Completion Test, 文章完成法テスト)に端的に示されているように、弱者排除の道具になっていることがはっきりしたとおもいます。われわれは、数年まえまでは企業に戸籍謄本を出したり、調査書に本籍地を番地まで詳しくかきこむことが出身生徒、在日朝鮮人生徒を排除している事実気付かなかったのです。それを解放運動の側から教えられて、はじめて気がつくほど教師はボケていた。そういうことから、A県統一用紙(筆者注: 応募先に提出する調査書用紙、都道府県名は省略した)がでてきたのですけれども、心理テストも終局的に戸籍謄本と同じような役割を果たしていることがあきらかになったとおもいます」<sup>42)</sup>。

6) SPIが普及するにつれて、同一の受検者が2回以上検査を受けるということが問題視されていた。2回目の方が統計的に有意となるほど高い点数を得られるわけではないという信頼性、すなわち、練習効果はないという信頼性が確保されてはいたものの、2回目の受検者については1回目の検査の結果も合わせて報告するということが行われていた<sup>43)</sup>。

7) 1984年に日本リクルートセンターがデータを一部公表していて、その年に全体で約45万人がSPIを受検していた。同様の計算を行えば44%の大学生がSPIを受検していたことになる。

#### 参考文献

1) 大沢武志・芝祐順・二村英幸編: 人事アセ

- スメントハンドブック, 金子書房, 2000.
- 2) 森真一: 自己コントロールの檻, 講談社, 2000.
- 3) 荻谷剛彦・本田由紀編: 大卒就職の社会学, 東京大学出版会, 2010.
- 4) 菅山真次: 「就社」社会の誕生, 名古屋大学出版会, 2011.
- 5) 江口潔: 教育測定社会史——田中寛一を中心に, 田研出版, 2010.
- 6) 山下恒男: わが国における戦後のテストの歴史(上), 臨床心理学研究, 11(1), 58-68, 1973.
- 7) 濱中義隆: 1990年代以降の大卒労働市場——就職活動の3時点比較, 荻谷剛彦・本田由紀編: 大卒就職の社会学, 87-105, 東京大学出版会, 2010.
- 8) 森下高治: 現代の雇用問題, 西川一廉ほか編: 21世紀の産業心理学——人にやさしい社会をめざして, 37-64, 福村出版, 1997.
- 9) 日本リクルートセンターテスト開発委員会: リクルーティングとテスト(1) 現行採用試験の諸問題, リクルートメント, 1963(1), 16-20, 1963.
- 10) 村上宣寛・村上千恵子: MMPI-1/MINI/MINI-124ハンドブック——自動診断システムへの招待, 学芸図書, 2009.
- 11) 大村彰道: MMPIの因子分析的研究, 教育心理学年報, 3, 30, 1964.
- 12) 大沢武志・橋口英俊: MMPIによる工場作業者の研究, 教育心理学年報, 4, 48, 1964.
- 13) 橋口英俊・岡部教子・永田嘉代・新田和枝・大沢武志: 新性格検査(RPI)作成の試み, 日本教育心理学会総会発表論文集, 9, 180-187, 1967.
- 14) 加茂富美子・稲橋喜美子・大沢武志・江副浩正・和田武治・永田嘉代・井上健治・芝祐順・橋口英俊: MBTI日本版標準化の試み(その1), 日本教育心理学会総会発表論文集, 7, 316-321, 1965.
- 15) Jung, Carl Gustav, 1921, *Psychologische Typen*, Zurich, Rascher. (=林道義訳: タイ

- ブ論, みすず書房, 1987.)
- 16) 橋口英俊・結城富美子・和田武治・芝祐順: MBTI日本版標準化の試み(その4), 日本教育心理学会総会発表論文集, 8, 228-231, 1966.
  - 17) 永田嘉代・新田和枝・大沢武志・井上健治・柳井晴夫・岡部教子: MBTI日本版の妥当性の研究, 日本教育心理学会総会発表論文集, 8, 232-237, 1966.
  - 18) 日本リクルートセンターテスト開発委員会: リクルーティングとテスト(2) リクルート式能力検査——その基本構想, リクルートメント, 1964(3), 22-25, 1964.
  - 19) 日本教育心理学会: 教育心理学年報, 7, 1968.
  - 20) 山下恒男: わが国における戦後のテストの歴史(下), 臨床心理学研究, 11(3), 100-119, 1974.
  - 21) 日本リクルートセンターテスト開発委員会: リクルーティングとテスト(9) リクルート式能力検査——TI型性格検査の信頼性と妥当性, リクルートメント, 1966(1), 36-39, 1966.
  - 22) 大沢武志: 採用試験の知識, 日本経済新聞社, 1973.
  - 23) 池田央: 心理・教育測定の理論と技術はいかに発展してきたか——この20世紀の歴史を振り返る, 応用社会学研究, 39, 15-35, 1997.
  - 24) 日本臨床心理学会: 心理テスト——その虚構と現実, 現代書簡, 1979.
  - 25) 日本リクルートセンターテスト開発委員会: リクルーティングとテスト(10) パネル・ディスカッション——人材発見と心理テスト, リクルートメント, 1966(3), 46-49, 1966.
  - 26) 土屋洋: 採用の実務, 日本経済新聞社, 1978.
  - 27) 友安一夫: 就職指導からみた適性検査の再開発, 産業・組織心理学会: 産業・組織心理学会研究の動向——産業・組織心理学会10年の歩み, 学文社, 1994.
  - 28) Myers, Isabel Briggs and Peter Briggs Myers, 1980, *Gifts Differing*, Palo Alto, Consulting Psychologists Press. (=大沢武志・木原武一訳: 人間のタイプと適性——天賦の才異なればこそ, 日本リクルートセンター, 1982.)
  - 29) 大島真夫: 大学就職部にできること, 勁草書房, 2012.
  - 30) 朝日新聞, 1980.10.31, 朝刊, 1面.
  - 31) 二村英幸・国本浩市: 採用選考ハンドブック, HRR, 2002.
  - 32) 二村英幸: 人事アセスメント論——個と組織を生かす心理学の知恵, ミネルヴァ書房, 2005.
  - 33) リクルート人材測定事業部編: 総合検査SPIハンドブック——すぐれた人材の発見と育成のために, リクルート人事測定事業部, 1985.
  - 34) 伊藤友八郎: 性格適性を知る法, 日本実業出版社, 1985.
  - 35) 碓井慎一: 就職の王道'94——適性検査・完全攻略本, JICC出版局, 1993.
  - 36) 村上宣寛: IQってホントは何なんだ?——知能をめぐる神話と真実, 日経BP社, 2007.
  - 37) 二村英幸: 人事アセスメントの科学——適性テスト, 多面観察ツール, アセスメントセンターの理論と実際, 産能大学出版部, 1998.
  - 38) プレースメント, 5(1), 1970.
  - 39) プレースメント, 1(5), 1966.
  - 40) プレースメント, 3(1), 1967.
  - 41) 岩本健良: 教員・公務員採用試験適性検査における人権と司法・心理学, 日本教育社会学会第65回大会, 2013.
  - 42) 日本臨床心理学会: シンポジウム——心理テストとはなにか——受けさせられる側からの照射, 臨床心理学研究, 12(3), 14-36, 1975.
  - 43) 日本リクルートセンターテスト開発委員会: リクルーティングとテスト(4) リクルート式能力検査——その実施結果, リクルートメント, 1964(3), 44-47, 1964.
- 付記:  
本研究はJSPS科研費25780508の助成を受けたものです。