



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	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
Author(s)	二宮， 祐
Citation	高等教育ジャーナル：高等教育と生涯学習，23，23-33
Issue Date	2016-03
DOI	https://doi.org/10.14943/J.HighEdu.23.23
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/62242
Type	departmental bulletin paper
File Information	2303.pdf



Preparing for Recruitment Examinations in the University —A Questionnaire Survey of the ‘SPI Practice Program’—

Yu Ninomiya*

Faculty of Engineering, Nippon Institute of Technology

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—

二宮 祐**

日本工業大学工学部

Abstract — The purpose of this article is to examine whether the preparation for recruitment examinations conducted by career centers in universities and junior colleges has the desired effect of improving the probability of securing a job. The data used in this article were collected via a questionnaire survey of the career center staff. The results of the survey are as follows.

First, low-ranking universities and junior colleges tend to help students prepare for recruitment examinations not in extracurricular programs, but as part of the regular course. However, the number of students in these lower-ranking universities who read books or use e-learning programs on their own as part of their job-hunting process is not necessarily large. On the other hand, career centers with large amounts of resources tend to offer simulated tests to students based on those regularly given by companies. However, universities and junior colleges with such centers do not tend to make job-hunting preparations part of the regular curriculum. Second, career center test simulations and programs are in fact effective when evaluating nonverbal and verbal skills. On the other hand, simulated tests in English and personality tests do not produce similar results. Third, students of low-ranking universities and junior colleges do not get jobs because their verbal and nonverbal scores are too low.

To summarize, the preparation for recruitment examinations 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 that may have been not properly acquired by students the first time.

(Accepted on 5 January, 2016)

*) Correspondence: Faculty of Engineering, Nippon Institute of Technology, Saitama 345-8501, Japan
E-mail: ynino@nit.ac.jp

**) 連絡先：345-8501 埼玉県南埼玉郡宮代町学園台 4-1 日本工業大学工学部共通教育系

1. 問題の設定

本稿の目的は全国の大学、短期大学の就職支援担当部門（以下、キャリアセンター）を対象とした質問紙調査の結果から、いわゆる採用テスト対策の実施状況を整理することを通じて、その教育的意義や採用テストの結果と内定獲得の関係についての認識を明らかにすることである。

質問紙調査で尋ねた採用テストとは企業等が新規学卒者の採用選考の際に実施する、複数の試験分野から構成された筆記試験やコンピューターを利用する試験のことを意味する。二語関係、熟語、長文読解等日本語に関する言語的分野、推論、損益算、速さ、割合等数学に関する非言語的分野、そして、性格に関する分野の3つの分野を含んでいることが一般的である。採用テストのサービスを提供する専門のテスト業者によってその内容は少しずつ異なっていて、英語分野が課されることもある。とはいえ、ほとんどの採用テストが性格に関する分野を重視すること、時事問題や一般常識を問わないことが特徴である。企業等は採用テストをその結果の分析を含めてテスト業者から購入するのであって、受験者である学生が費用を負担することはない。有名な採用テストとしては、リクルートキャリアのSPIシリーズ、日本エス・エイチ・エルのGAB、玉手箱シリーズ、ヒューマネージのTG-WEBが挙げられる。とりわけ、SPIシリーズは1970年代頃から広く利用されていて知名度が高いために（二宮 2015）、キャリアセンターにおける採用テスト対策全般をSPI対策と称することもある。

2. 先行研究

採用テストやその対策に関連する先行研究としては2種類のものが挙げられる。第1に、キャリアセンターや就職活動についての研究である。近年、キャリアセンターでは企業等による新規学卒者の採用選考の順序に沿うように、学生支援のプログラムが組立てられているという（林 2009）。たとえば、選考はエントリーシート、筆記試験、グループディスカッション、面接という順に進められていて、キャ

リアセンターではそれに即して支援を行っている。また、エントリーシートの記入や面接での応答の準備のための「自己分析」に関する研究（香川 2010）、就職先を探すために行われる卒業生訪問についての研究（中村 2010）、教育的配慮を行いつつ労働条件の良い企業等を斡旋するキャリアセンターの業務を重視する研究（大島 2012）等が進められてきた。しかし、こうした研究はキャリアセンターや企業等を対象とした聞き取り調査を通じて行われることが多く、質問紙調査はあまり行われてこなかった。

第2に、採用テストを利用する企業等向けの応用的な研究である。採用テスト開発者がテストに援用されている心理学や統計学の理論を解説したもの（大沢ほか 2000）、同じくテスト開発者がテストを組み込んだ採用選考の方法を示したもの（二村・国本 2002）がある。とはいえ、日本では米国とは異なって心理学や統計学を活用した評価の研究が低調であったことも理由として（高橋 2010）、それらの研究蓄積は必ずしも厚いとはいえない¹⁾。

ところで、多くの企業等が採用テストを導入しているといわれていて²⁾、キャリアセンターではその対策が講じられているものの、その現状は把握されていない。そもそも企業等の新規学卒者の採用においては特定の職務を遂行するための測定された能力ではなく、その能力を示すシグナルとしての学校歴が重視されるという通説があることから、採用テストはあまり着目されてこなかった。また、企業等は面接を繰り返すことによって適性を判断しているといわれていて、研究の関心も企業等と新規学卒者のコミュニケーションのあり方に向かう傾向がある。にもかかわらず、それらに加えて利用されている採用テストへのキャリアセンターの対応を明らかにするという課題が残されているのである。

3. 調査結果の分析

3.1. 調査の概要

分析に用いるデータは、2015年5月11日から同年7月31日にかけて実施した「採用テストに関するアンケート」の結果である。全国の大学、短期大

学のキャリアセンターへ調査票を郵送した。ただし、医学・歯学・薬学・看護学・保健学のための学部を有する機関、通信制のみの機関を対象外としている。配布数は930部、回収数は259部、回収率は27.8%であった。

回収された調査票の基本的な特徴は次のとおりである。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%となっている。2015年3月学部卒業生数は500人未満63.7%，500～999人13.5%，1,000～1,999人12.0%，2,000～2,999人4.2%，3,000人以上5.4%，無回答1.2%である。設置学部・学科（複数回答）は、人文科学系69.5%，社会科学系48.6%，理工系34.0%であった。

また、キャリアセンターの特徴として、就職支援に関する意思決定は学長・理事長・理事会主導5.4%，教授会（教員）主導13.5%，キャリアセンター（職員）主導60.2%，その他16.6%であった。その他の自由回答には「委員会」という語句を含む名称が記入されていることがほとんどであって、その半数ほどに教職協働を意味するという説明が加えられていた。就職支援専任職員数の内訳は5人以下56.8%，6～10人30.9%，11～20人9.3%，21人以上1.9%，無回答1.2%となっていた。

3.2. 採用テスト対策の内容、方法

採用テスト対策の実施状況は次に示すとおりである。

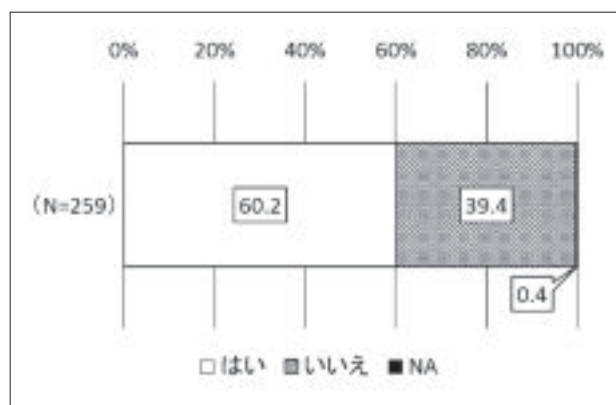


図1. 採用テストの模擬試験を実施している

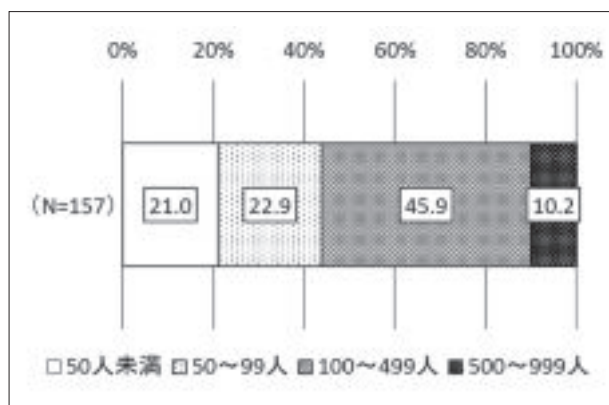


図2. 採用テストの模擬試験を受験する学生数

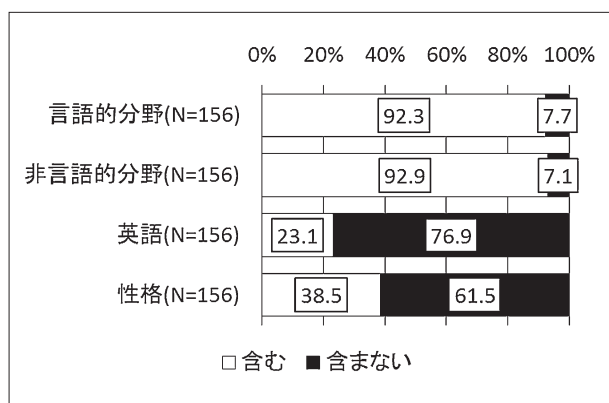


図3. 採用テストの模擬試験の内容（複数回答）

採用テストの模擬試験は過半数の大学、短期大学で行われている（図1）。参加人数は100～499人が最も多い（図2）。内容は言語的分野、非言語的分野が多く、英語、性格はあまり含まれていないようである（図3）。

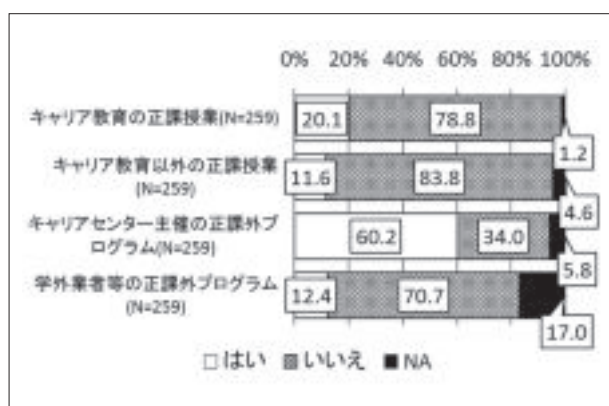


図4. 採用テストの対策講座を実施している（複数回答）

採用テストの対策講座はキャリアセンター主催の正課外プログラムとして行われることが多く、一部の大学、短期大学ではキャリア教育やそれ以外の正課の授業として行われている（図4）。ただ、どのよ

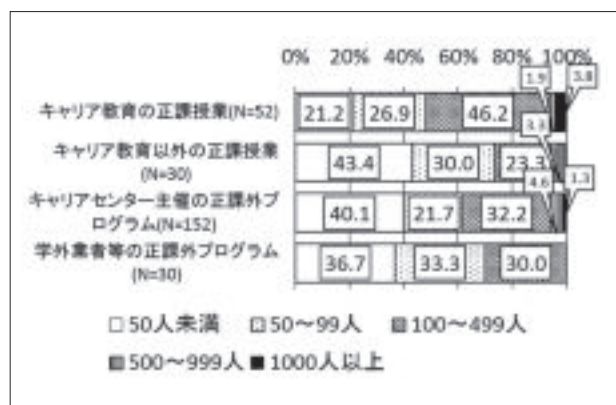


図5. 採用テストの対策講座を受講する学生数

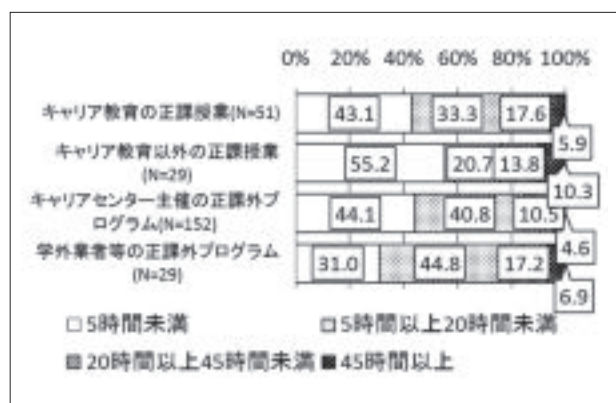


図6. 採用テストの対策講座の時間数

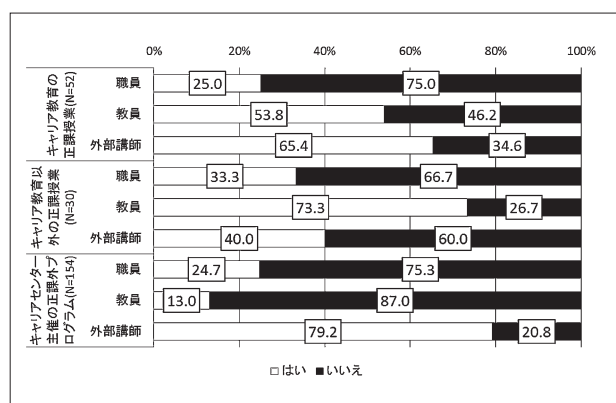


図7. 採用テストの対策講座の担当者（複数回答）

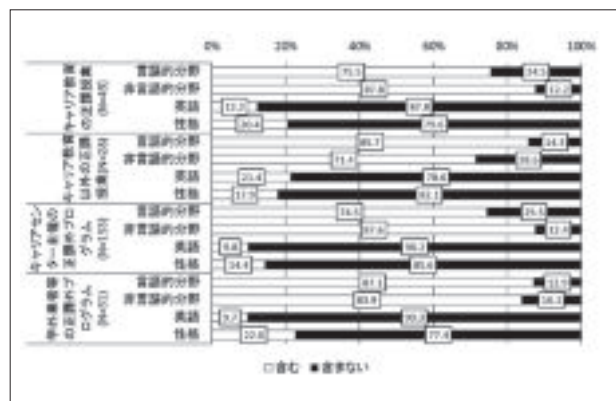


図8. 採用テストの対策講座の内容（複数回答）

うな授業、プログラムであれ、参加する学生はあまり多くなく（図5）、時間数も5時間未満と5時間以上20時間未満で約8割を占めるほど少ない（図6）。対策講座の担当者は外部講師が多いようである（図7）。内容は模擬試験と同じように、言語的分野、非言語的分野が多く、英語、性格は少ない（図8）。

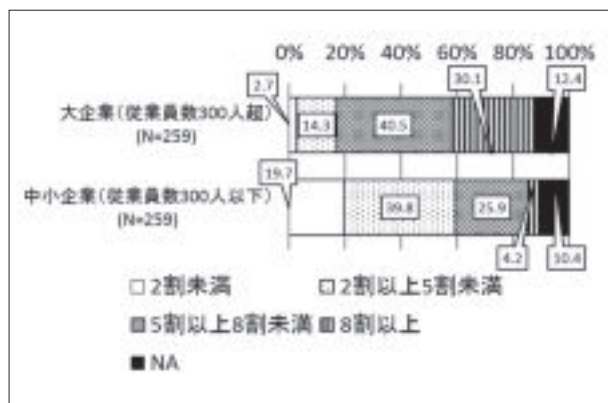


図9. 採用テストを導入している割合

キャリアセンターの認識によれば、学生のエントリー先で採用テストを導入している割合について、大企業（従業員数300人超）においては5割以上で導入されているという回答が過半数を占めていた。一方、中小企業（従業員数300人以下）では導入率は5割未満であるという回答が過半数であった（図9）。

3.3. 採用テスト対策と大学、短期大学の特徴

ところで、採用テストが利用される理由は、限られた時間や人員のなかで適性があると思われる学生のみを面接の対象とするため、応募者に対して「足切り」を行う必要があることや、学生の所属する大学、短期大学を低く評価したこと—いわゆる俗語としての「学歴フィルター」を用いたこと—による不採用について社会的に咎められることを回避するために誰もが納得するような「客観的」なテストを行う必要があることが挙げられる。前者は適性のある学生を効率的に見つけるための実質的な利用、後者は学校歴をシグナルとはしていないことを主張する「弁解」としての利用である。

キャリアセンターとしては各企業がどちらの理由を重んじて採用テストを実施しているのかはわから

ない。また、キャリアセンターが後者の存在を学生に伝えるのは、学生の就職活動に対する意欲を損なう危険性があるため控えられよう。それよりも、前者を強調してその意欲を喚起することが想定される。そのうえで、前者の場合で特に採用テストに問題意識を持つのは学生のいわゆる「学力」が高くはないという認識を有している大学、短期大学である。採用テストは「学力」の評価、測定のために行われる試験と同種の設問を含むためである。そこで、

仮説1 一般入試倍率が高くない大学、短期大学ほど採用テスト対策を実施している

ということが考えられる。

一般入試倍率は必ずしも通俗的に用いられる「選抜性」を意味するわけではない。その他の入試（AO入試、推薦入試、附属高校からの進学等）の定員を増やす一方で、一般入試の定員を減らすことによって倍率が高くなることもあるものの、それで「選抜性」も高くなったとはいえないためである。調査では回答者の躊躇によって無回答が多くなることが予想されたことから、塾・予備校や通信教育業者が発表する「選抜性」に関する指標や入学試験の合格偏差値を尋ねていない。以下、大学入学難易度の代替指標として一般入試倍率を使用する³⁾。そこで、その倍率が2倍未満と2倍以上で分けて、採用テスト

対策の実施の有無をクロス集計した（表1）。キャリア教育の正課授業での実施率が前者と後者では差が開いている。

また、就職支援が充実していることが採用テスト対策の実施に結びついているのかもしれない。大学設置基準、短期大学設置基準、また、それらの関連法規では「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制」を整えることが明記されているものの、専任教員数や施設設備とは異なり、その具体的な数値を示してはいない。大学、短期大学によって就職支援の資源は一樣ではないのである。そこで、

仮説2 就職支援専任職員数が学生数に比して多い大学、短期大学ほど採用テスト対策を実施している

ということが想定される。

就職支援専任職員数は5人以下、6人以上に分けて、また、学生数は2015年学部卒業者数500人未満、500人以上で分けたうえで、クロス表を作成した（表2）。卒業者数の多寡にかかわらず、就職支援専任職員数が6人以上であると模擬試験の実施率が高い。就職支援に関する資源が豊富であれば模擬試験を提供できる。一方、キャリア教育の正課授業としての採用テスト対策の実施率は、就職支援専任職員数が5人以下であると高く、とりわけ学部卒業者数が少

表1. 一般入試倍率と採用テスト対策の実施（%）

一般入試倍率	模擬試験	キャリア教育の 正課授業	キャリア教育以 外の正課授業	キャリアセン ター主催の正課 外プログラム	学外業者等の正 課外プログラム
2倍未満（N=149）	59.6	28.2	18.3	66.9	15.0
2倍以上（N=80）	65.0	6.3	3.8	60.3	11.0

表2. 就職支援の充実と採用テスト対策の実施（%）

就職支援専 任職員数	2015年学部卒業者数	模擬試験	キャリア教育の 正課授業	キャリア教育以 外の正課授業	キャリアセン ター主催の正課 外プログラム	学外業者等の正 課外プログラム
5人以下	500人未満（N=129）	51.2	31.0	14.3	60.3	13.3
	500人以上（N=19）	57.9	0.0	10.5	61.1	17.6
6人以上	500人未満（N=37）	62.2	16.2	13.9	63.9	10.3
	500人以上（N=70）	77.1	11.4	7.2	72.1	17.2

ないと高かった。職員数、学生数ともに小規模である場合、キャリア教育の正課授業に採用テスト対策が取り込まれているのである。

3.4. 採用テスト対策とエントリー先における導入状況

図9でみたように、大企業の方が採用テストを導入している割合が高いとみなされている。それでは、キャリアセンターが認識している学生のエントリー先における採用テストの導入割合と、採用テスト対策の実施に関係はあるだろうか。それは、エントリー先が大企業か中小企業かによって違いがあるだろうか。

仮説 3-1 模擬試験や対策講座は、学生のエントリー先（大企業：従業員数 300 人以上）で採用テストを導入している割合が高いと回答する大学、短期大学ほど実施されている。

仮説 3-2 模擬試験や対策講座は、学生のエントリー先（中小企業：従業員数 300 人以下）で採用テストを導入している割合が高いと回答する大学、短期大学ほど実施されている。

仮説 3-1、3-2 とともに概ね否定的である。すなわち、大企業において採用テスト導入率が低い場合に模擬試験を実施していない傾向があることを除いて、大企業であれ中小企業であれ、採用テストを導入している割合が多いからといって、そこにエントリーす

る大学、短期大学で模擬試験や対策講座がことさらに多く実施されているというわけではない（表3）。

3.5. 採用テスト対策の効果

それでは、採用テスト対策の効果はどれほどあるだろうか。たとえば、リクルートキャリアの SPI シリーズは、「練習効果」がわずかに存在するものの結果に影響を与えるほどではないと主張するうえに、関連するデータも非公開としている。他方、キャリアセンターでは練習することが重要であるといわれることもある。とはいえ、回答者は企業や学生ではなくキャリアセンター関係者であるため、効果を直接的に測定することはできない。そこで、代わりに回答者の採用テスト対策の効果についての認識を確認する。模擬試験や対策講座を実施していない場合でも、その効果についての認識を尋ねていることから、それらの実施の有無で効果の認識を比較する。すなわち、

仮説 4-1 模擬試験を実施している場合、その効果を肯定的に捉えている

仮説 4-2 対策講座を実施している場合、その効果を肯定的に捉えている

を確かめる。

模擬試験を実施しているところでは実施していないところと比べて、その効果を肯定的に捉える傾向がある（図10）。対策講座については、まったく実

表3. 採用テスト導入率の認識と模擬試験、対策講座の実施（%）

	模擬試験	キャリア教育の 正課授業	キャリア教育以 外の正課授業	キャリアセン ター主催の正課 外プログラム	学外業者等の正 課外プログラム
大企業における採用テスト導入率 2割未満 (N=7)	14.3	28.6	42.9	50.0	16.7
2割以上 5割未満 (N=37)	62.2	16.2	8.1	59.5	0.0
5割以上 8割未満 (N=105)	67.6	25.0	10.1	69.4	13.5
8割以上 (N=78)	64.1	20.5	13.5	72.2	19.7
中小企業における採用テスト導入率 2割未満 (N=51)	54.9	23.5	15.7	60.0	4.8
2割以上 5割未満 (N=103)	66.0	24.8	13.7	69.5	12.9
5割以上 8割未満 (N=67)	65.7	16.4	7.7	69.8	22.2
8割以上 (N=11)	72.7	27.3	10.0	60.0	11.1

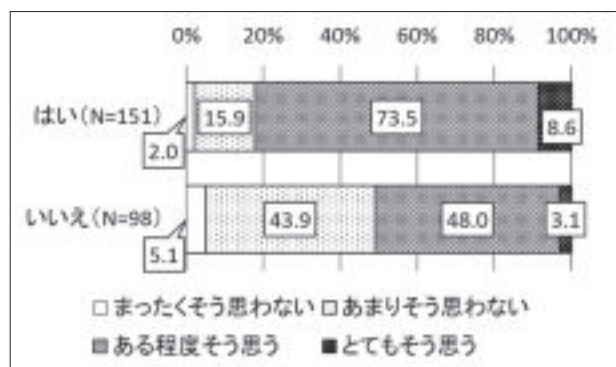


図 10. 模擬試験の実施と模擬試験を受験することで企業から採用されやすくなるという認識 (%)

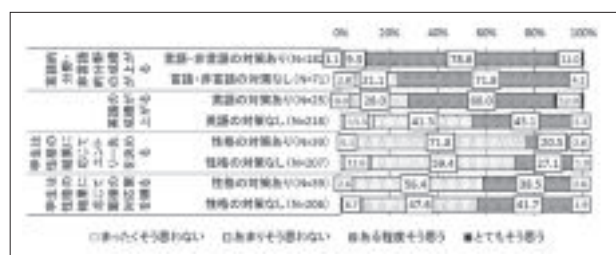


図 11. 対策講座の実施とそれぞれの効果についての認識 (%)

施していない大学、短期大学と、正課または正課外の何らかの方法で実施している機関とを比較してみたところ、言語的分野・非言語的分野、英語については多少の差が開くものの、他方、性格についてはあまり差が生じていない。性格を対象とする対策講座の実施の有無にかかわらず、とりわけ面接の対応策については半数以上の学生が性格の結果を活用しないだろうと認識しているのである (図 11)。

3.6. 大学を介さない採用テスト対策

採用テスト対策は大学、短期大学によって実施されるものばかりではない。学生が独自で対策を行っていることもある。これについても、キャリアセンター関係者にその認識を尋ねている。そこで、仮説 1 と同じように、「学力」が高くはないという認識を有している大学、短期大学ほど問題意識は強いだろうか。つまり、

仮説 5 一般入試倍率が高くない大学、短期大学ほど学生が独自に採用テスト対策を行っている

と考えられるだろうか。



図 12. 採用テスト対策を自分で行う学生の割合

仮説 5 については反対の結果を得ることになった。すなわち、一般入試倍率が 2 倍未満であるほど、対策本で勉強する学生が少なく、対策ウェブサイトで勉強する学生が少なく、大学が関与しない学外のセミナーや就職塾などに参加して勉強する学生が少いようである (図 12)。

3.7. 採用テストの結果

それでは、キャリアセンターの担当者は採用テストの結果をどのように把握しているだろうか。とりわけ、「学力」が高くはないという認識を有している大学、短期大学で採用テストの結果の低さが内定獲得に至らない理由であるとみなしているだろうか。また、実際のところ選考の過程全体のなかで採用テストはほんの参考程度の比重しか持っておらず、実質的にはその結果は利用されていないといわれることもある。そこで、

仮説 6-1 一般入試倍率が高くない大学、短期大学ほど採用テストの結果が低いために内定を得られないことがある

仮説 6-2 一般入試倍率が高くない大学、短期大学ほど採用テストの結果が低くても内定を得られるということは少ない

ということが想定される。

一般入試倍率が高くない大学、短期大学では、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一方、英語、性格について差は少なかった (図 13)。また、採用テストの結果が悪いにもかかわらず内定を得られる機会があることについては、一般入試倍率の高低

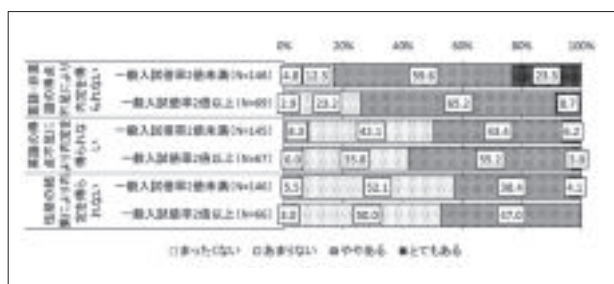


図 13. 採用テストの結果が低いために内定を得られないことがある頻度

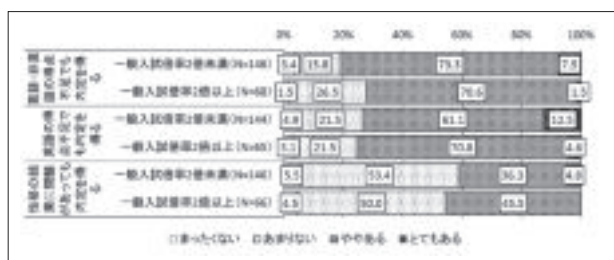


図 14. 採用テストの結果が低いけれども内定を得られることがある頻度

による差はなかった (図 14)。

4. 考察

4.1. 採用テストの結果と内定

ここまでの分析をまとめてみよう。採用テスト対

策の状況については、(1) 一般入試倍率が 2 倍未満の場合、正課授業で採用テスト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、倍率の低い大学、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。(2) 模擬試験、キャリア教育の正課授業における採用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。(3) 学生がエントリーする企業が採用テスト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。

採用テスト対策の効果については、(1) 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。(2) 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。

表 8. 言語的分野、非言語的分野の得点不足と内定 (順序ロジスティック回帰分析)

従属変数：言語的分野や非言語的分野の得点が足りないために、内定を得られないことがある

		モデル 1		モデル 2	
		B	S.E.	B	S.E.
学校種別	短期大学ダミー	-.531	.339	-.375	.358
設置者	国立	-1.392	.585*	-.892	.633
(基準：私立・株式会社立)	公立	-1.102	.492*	-1.107	.519*
一般入試競争倍率	1.0 倍未満	.684	.682	.456	.755
(基準：4.0 倍以上)	1.0 倍以上 2.0 倍未満	-.144	.586	-.420	.622
	2.0 倍以上 3.0 倍未満	-.240	.643	-.351	.663
	3.0 倍以上 4.0 倍未満	-.112	.675	-.564	.701
就職支援専任職員数と 2015 年 3 月学部卒業者数	職員数 6 人以上かつ卒業者数 500 人未満ダミー	-.173	.379	-.054	.392
模擬試験	実施ダミー			.327	.335
言語的分野・非言語的分野に関する対策講座	実施ダミー			.922	.406*
対策ウェブサイトで勉強する学生	1 割未満			-.207	.626
(基準：5 割以上)	1 割以上 3 割未満			.004	.644
	3 割以上 5 割未満			-.666	.659
閾値	まったくない	-3.793	.660***	-3.242	1.048**
	あまりない	-2.001	.580***	-1.330	.996
	ややある	1.105	.564	1.989	1.002*
Nagelkerke R2		0.105		0.179	
-2 対数尤度		134.551		265.801	
N		259		259	

採用テストの結果については、(1) 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を確認した。(2) 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。

では、言語的分野、非言語的分野の得点が足りないことで内定を逃すことの頻度と関係する要因は何であろうか。表8はその回答を従属変数とする順序ロジスティック回帰分析の結果を示したものである⁴⁾。

モデル1は国立、公立の場合に得点不足のために内定を得られないという傾向が低い一方、一般入試倍率による相違は有意ではないことを示している。また、就職支援の充実（ここでは、就職支援専任職員数6人以上かつ2015年学部卒業者数500人未満であることをその充実とみなす）も有意な関連がみられない。そして、モデル2では模擬試験の実施、言語的分野、非言語的分野に関する対策講座の実施、対策ウェブサイトで勉強する学生の割合を投入した。他の変数を統制しても、模擬試験を実施していたり自主的に勉強する学生が多かったりするほど、その得点が足りないために内定が得られないことがあるとは認識されていないのである。他方、対策講座を実施している場合にむしろ内定を得られない傾向があるという結果であった。

この結果は何らかの採用テスト対策を実施している場合にその効果を相対的に高く見積もっていることや(図10, 図11)、一般入試倍率の違いによって内定を得られない頻度が異なること(図13)といった結果とは必ずしも全体的には平仄が合わないことを意味する。つまり、他の変数を統制した場合、採用テスト対策の効果や就職支援の充実は望んだ成果と結びつくわけではなく、結局は国立、公立という言葉大学威信の高さが内定獲得に関連しているという解釈できる結果であった。

4.2. 「保険」としての採用テスト対策、リメディアル教育としての採用テスト対策

以上のことから言語的分野、非言語的分野に関する対策講座を実施しているからといって内定を得ら

れない頻度が少ないわけではなく、同時に、言語的分野・非言語的分野の得点が低いけれども内定を得られることもあるというキャリアセンター関係者の認識が明らかになった。これらのことは何を意味するのだろうか。

採用テスト対策の意味は、第一に「保険」ということなのだろう。既述のように、企業等は「弁解」として採用テストを導入している可能性もある。しかしながら、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っ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、採用テスト対策は実施していない場合に比べれば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みなされているわけではないといえる。そのことから、採用テスト対策に対して、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だろう。そこで、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」—を回避するという意図の存在が考えられるのである。

第二に、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採用テスト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。

さて、最後に残された課題を指摘する。これまでみてきた採用テスト対策では性格の分野が扱われる機会が少ないようであった。しかし、このことは採用テストを実施する企業等の認識とのギャップを表

している。なぜなら、採用テストの実施マニュアルの一つが説明するように、面接の際の資料として用いられるものであり、さらには入社後の配属や昇進にも参照されるものであるから極めて重視すべきものであるとされているからである（リクルート人事測定事業部 1985）。本来、学生は性格についても対策ができるはずである。たとえば、質問紙法固有の文章に慣れること、ライスケール設問に注意すること、「社会常識」に適う回答をしたりすることなどについての事前準備も可能である（河瀬 2007）。にもかかわらず、性格についての対策はできないと思われるためであろうか、キャリアセンターのそれへの関心は低い。その理由を明らかにする必要がある。そして、合わせて、企業等の性格に関する情報の利用方法についても明らかにするという課題が残されている。たとえば、職務そのもの、それを遂行する能力、そして、個人の性格、それぞれの関係をどのように把握したうえで採用活動に臨んでいるのか、トランジション研究として質的、量的に調査を進めて検討する必要があるだろう。

注

- 1) 第二次世界大戦以前には、心理学的検査が職業指導において用いられることもあって研究が進められていた（江口 2010）。
- 2) たとえば、採用テストの対策本では「人気企業 2,400 社」がどの種類のテストを導入しているのかについて読者アンケートや企業のウェブサイトの情報などをもとにして紹介している（SPI ノートの会 2013）。
- 3) 回収された調査票について、一般入試倍率と一般入試による入学者の割合についてスピアマンの順位相関係数を求めたところ、人文科学系 0.599, 社会科学系 0.630, 理工系 0.651（いずれも 1%水準で有意）であった。一般入試倍率については、1.0 倍未満, 1.0 倍以上 2.0 倍未満, 2.0 倍以上 3.0 倍未満, 3.0 倍以上 4.0 倍未満, 4.0 倍以上, 一般入試はない, 以上 6 件で尋ねている。また、一般入試による入学者の割合についてはセンター試験利用入試によるそれを含

めて、およその割合を 0 から 10 までの整数で回答するように尋ねている。

- 4) 従属変数に用いた回答は、1 まったくない, 2 あまりない, 3 ややある, 4 とてもある, 以上 4 件で尋ねたものである。また、対策講座については、正課の授業、正課外のプログラムのうち少なくとも 1 つを行っている場合、実施しているというダミー変数にしている。

引用文献

- 江口潔（2010），『教育測定の社会史—田中寛一を中心に』田研出版
- 大沢武志・芝祐順・二村英幸（2000），『人事アセスメントハンドブック』金子書房
- 大島真夫（2012），『大学就職部にできること』勁草書房
- 河瀬厚（2007），『性格検査には「正答」がある！』自由国民社
- 香川めい（2010），『『自己分析』を分析する—就職情報誌に見るその変容過程』荻谷剛彦・本田由紀編，『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会
- 高橋潔（2010），『人事評価の総合科学—努力と能力と行動の評価』白桃書房
- 中村高康（2010），『『OB・OG 訪問』とは何だったのか—90 年代初期の大卒就職と現代』荻谷剛彦・本田由紀編，『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会
- 二宮祐（2015），『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』12
- 二村英幸・国本浩市（2002），『採用選考ハンドブック』HRR
- 林祐司（2009），『正社員就職とマッチング・システム—若者の雇用を考える』法律文化社
- リクルート人事測定事業部（1985），『総合検査 SPI ハンドブック』リクルート人事測定事業部（非売品）
- SPI ノートの会（2013），『この業界・企業でこの「採用テスト」が使われている！ 2015 年度版』洋泉

社

追記

本研究は JSPS 科研費 25780508 の助成を受けたものである。