法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-17

SCTノート(4)

田邊，満彦 / 伊藤，隆一 / 小林，和久 / 松尾，江菜 / 田名網，尚 / 川島，眞 / 藤原，真一 / 林，敦子 / 久保寺，美佐 / 三枝，将史 / 伊藤，ひろみ

(出版者 / Publisher)
法政大学小金井論集編集委員会
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
法政大学小金井論集 / 法政大学小金井論集
(巻 / Volume)
4
(開始ページ / Start Page)
107
(終了ページ / End Page)
138
(発行年 / Year)
2007-03
(URL)
https://doi.org/10.15002/00004319

SCTノート（4）

Suppliments on Seiken-shiki SCT（4）

*1伊藤隆一
*2小林和久　*3松尾江奈
*4田名網尚　*5川島眞
*6藤原真一　*7林敦子
*8田邊満彦　*9久保寺美佐
*10三枝将史　*11伊藤ひろみ

（1）精研式SCTとは

精研式SCT（文章完成法テスト： sentence completion test）（佐野・槇田、1960）における符号評価の実際を説明した『SCTノート（1）』（伊藤ら、2004）、企業の人事・キャリア開発現場、医療（クリニック）現場におけるSCTの活用例について述べた『SCTノート（2）』（伊藤ら、2005）、大学学生相談室におけるケースの発達的検討、高等学校における生徒支援と生徒理解、児童相談所における心理判定の一技法としてのSCTの活用について述べた『SCTノート（3）』（伊藤ら、2006）に引き続き、本稿では、「企業採用現場における不安定なケースの判定とそれへの対応」「発達障害者の就労支援へのSCTの活用」、「病院実習評価とSCT評価との関連性についての統計的分析」について紹介していきたい。

精研式SCTそのものについては、本稿末尾の「（5）文献」にあるテスト用紙、手引、事例集を、また、SCTを用いたパーソナリティ把握技法のトレーニングについては、槇田パーソナリティ研究所のホームページ（URL： http://home-page1.nifty.com/makita-personality/）、慶應義塾大学産業研究所のホームページ、（URL： http://www.sanken.keio.ac.jp/introduction/ja/activity/education/index.html）を参照願いたい。

精研式SCTは、1960年に、佐野勝男・槇田仁両博士（ともに、慶応義塾大学名誉教授）が開発・刊行した投影法心理テストである。「子供の頃、私は」とい

った文章の比較的短い書き出し（刺激文）を提示し、その後に、思いつくことを自由に記述させる（反応文）という形式のものである（図1参照）。刺激文は全部で60（Part Ⅰ、Part Ⅱそれぞれ各30）あり、パーソナリティ全体を広くカバーするように工夫されている。そして、それらに対する反応文から、個人のトータル・パーソナリティを幅広く把握できるようになっている。精研式SCTは、教育、医療、司法、福祉、企業現場など、さまざまな領域で広く活用されている。

精研式SCTは他の心理テストにはない特徴をいくつか持っている。

1）その第一は、トータル・パーソナリティの把握をめざしている点である。大部分のテストは、個人のある1つの側面に焦点を当てて作られている。たとえば、知能検査は、知能に焦点を当てて、知能指数（IQ）という客観的な指標を算出できるように作られている。しかし、これを用いて性格や指向を把握することは困難である。一方、精研式SCTは、「環境・生活史」「身体」「知的能力」「性格・心の安定性」「指向・意欲・興味・関心・態度・人生観・生活態度」といったパーソナリティの諸側面全体を把握できるように工夫されている。

2）第二の特徴はスコアリング（得点化）や数量的分析をあまり重視しない点である。パーソナリティの把握にあたっては、パーソナリティの諸側面を広くカバーするように配列されているSCTの刺激文に触発された反応として記された、日常われわれが使っている「生の言葉」そのものを重視する。しかも個々の反応

Part Ⅰ

1.　子供の頃、私は ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

2.　私はよく人から ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

3.　家の暮らし ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

4.　私の失敗 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

5.　家の人は私を ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

図1．精研式SCTの一部

文単独ではなく、反応文相互を重層的に重ね合わせながら了解していくことによって、生きたパーソナリティの全体像を柔らかく再現し、記述する「内容分析・現象学的把握」という手法を用いる。これは、あらかじめ用意された質問項目に返答を求める半構成的面接とほぼ同じ状況を紙上で行っていくことに他ならない。SCTが半構成的紙上面接と言われるゆえんである。こうした技法は、熟練した講師の下で経験を積むことによって初めて修得可能な方法であるが、このようにして身につけたパーソナリティ把握の能力は、カウンセリングや面接、OJTなど、あらゆる場面で他者を理解する際に役立つものになる。

ただし、精研式SCTでも、実際的な利便性とある程度の客観性を保証するために、8つの「符号評価」を取り入れている。「ener.」「diff.」「type」「G」「H」「N」「secu.」「意欲」である。

3）第三の特徴は実施が容易なことである。施行は個人でも集団でも可能で、また、施行・評価ともに比較的短時間のうちに済ませることができる。

本稿では、こうした特徴を持つ心理テスト、精研式SCTがさまざまな分野・領域でどのような活用のされ方をしているのか、その一端を述べていくことにする。

なお、本稿（2）の原文は田名網尚の論文、（3）の原文は松尾江奈の論文、（4）の原文は小林和久・川島眞の論文であるが、全体の構成・監修・校閲は著者全員で行っている。

本稿執筆にあたり、事例やデータの提供にご協力・ご許諾いただいた関係各位に、改めて心よりの謝意を表す。また、事例提供者のプライバシー保護のために、データの有効性や信頼性を損なわない範囲で、割愛や改変を行ったことを付記する。

また、これ以降は、精研式SCTを単にSCTと略記する。

（2）企業の人材採用におけるSCTの活用：不安定なケースの判定とそれへの対応について

①はじめに

企業とは「財やサービスを生産し提供する事業体」のことであり「現代の生産技術のもとでは、事業を行うために資本と労働とを必要とする」（若杉、2005）

と定義されてきた。この定義に従えば、企業には財や資本のほかに、その目的を達成するための「有能な人材」（以下、単に「人材」という）が必要となる。企業が永続的に発展していくためには、企業は人材を継続的に確保していかなければならない。

本来、企業が継続的に人材を確保していくためには、人材の「採用」と「育成」に同時に取組んでいかなければならないが、スピードを重視する現代的な企業経営の立場からすれば、先ずは人材の採用が優先されることも多い。

本論では、企業経営の環境の変化および企業の人事諸制度の変化を概観した上で、今後、企業が人材を確保していくために必要な課題、そしてその解決策の一つとしてのSCTの活用について検討を行う。

②企業を巡る経営環境の変化

戦後、高成長を続けてきたわが国経済も、情報・通信などの技術革新や経済・金融の国際化、規制緩和等の進展、さらには、いわゆるバブル経済の崩壊もあって、「重厚長大」の高成長経済から「軽薄短小」の低成長経済へと転換が進んできた。

こうした経済・産業構造の変化を受けて企業もその形を変えてきている。即ち、従来は大企業（会社法では、資本金5億円以上または負債額200億円以上を大会社という）というと数万人から少なくとも数百人の従業員を抱えていたのであるが、近年は、証券取引所に新規に上場する会社（年間で約170社）の中には、従業員が数十名というところも少なくなく、また、従業員10名未満という企業の上場例もある。これらの企業の多くは従来の企業形態とは異なった新しいビジネスモデルの企業、即ち新興大企業ともいうべきものである。

また、このような環境の中で、企業は生き残りをかけて経営改革や合理化に取組んでいるが、その取組みには、当然のこととして人事諸制度の見直しも含まれている。これまで、戦後の経済成長を支えた人事制度として国際的にも高い評価を受けてきた「終身雇用制度」や「年功序列賃金体系」はバブル経済崩壊の過程とその後の低成長経済の中では、コスト負担の大きな制度であり、企業経営の自由度を失わせる制度であるとされた。例えば、1998年には、世界的な格付機関であるMoodysが、わが国を代表する優良企業であるトヨタに対して、終身雇用制の存在を理由に格付の引下げを行うというような事態も起った。そこで、わが国

の企業では、「退職金・企業年金制度」の見直しや、「実力主義」・「成果主義」の賃金体系への移行など、従来の人事制度を見直す動きが出てきている。さらに、最近は、非製造業の幹部従業員を対象に労働基準法の労働時間規制の適用を除外する「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」導入などの議論がなされている。

一方、雇用環境についても大きな変化が起きている。例えば、従来はいわゆる護送船団行政のもと最も保守的な業態であった金融業界においても、橋本内閣が推進した金融ビッグバンにより外資系金融機関が積極的に日本に進出してきたこと、バブル経済崩壊の過程での金融機関の経営統合や破綻が相次いだことなどが雇用の流動化をもたらしている。また、一般企業でも、バブル経済の崩壊の過程で、経営合理化のために、製造業では生産ラインを海外に移転したり、国内では業務のアウトソーシング、正社員の非正社員化（派遣社員化やパート化）、さらには単純な人員削減に取組んだことなどから、雇用環境は悪化の一途をたどってきた。

しかし、2005年頃から、近年の緩やかな景気回復を受け、厳しかった雇用環境はある程度の改善を示してきている。この背景には、景気低迷期に行われたリストラや「成果主義」一辺倒の雇用制度への反動、いわゆる「格差社会」に対応しておこった従業員の動機づけの変化、今後予想される団塊の世代の大量退職（いわゆる2007年問題）への対応などがあるといわれている。そこには、人事評価制度は業績評価と能力評価をともに重視するような方向への変化、また、雇用環境は「買い手市場」から「売り手市場」への様相の変化が感じられる。

③企業の人材採用の現状と課題

企業における人材採用の現状を概観すると、多くの従来型の大企業では、終身雇用を前提とした人事制度が中心であり、主に新卒定期採用を行ってきたので、新卒採用については十分な経験を有しているが、中途採用の経験は乏しいという特徴がある。一方、急成長をとげた新興大企業では、即戦力の確保という観点から中途採用による人材確保が中心であって、新卒定期採用の経験は乏しいという特徴がある。ところが、雇用の流動化が進む中で、従来型の大企業では中途採用にも積極的に取組むことになり、また、新興大企業では将来の人材の安定的な確保のために新卒の定期採用に取組むようになってきている。このように、雇用環

境の変化によって、企業は人材採用の面でも幅広い取組を求められるようになってきている。

企業における人材採用は、新卒採用の場合には、採用してから育成することを前提に潜在的な能力（いわゆる、コンピテンシー）の評価が重要な要素となり、中途採用の場合には、採用目的は特定の職務・能力の専門家（経験者）が中心であることから、即戦力か否かが重要な要素となるが、いずれにしても、企業が求める人材は基本的にはレベルの高い仕事をこなす能力、即ち「職務遂行能力」が重要であるといわれている。

では、企業の人材採用はどのように進められるのであろうか。一般的な手順を確認する。

新卒採用の場合、会社説明会への出席、応募書類として履歴書や志望理由書の提出、職務遂行能力についての適性検査の実施、面接（通常は集団面接、人事部門の個別面接、役員面接というように数回にわたって行われることが多い）という形で進められる。

一方、中途採用の場合、応募書類として履歴書や職務経歴書の提出が求められ、2～3回の面接が行われることが多い。中途採用の場合は、職務毎の採用のケースが多く、職務経歴書が重要な判断材料となり、適性検査等が実施されることはほとんどないようである。面接も採用部門や人事部門の担当役員や部長によって行われ、新興大企業などでは社長が直接面接することもある。

このように、企業の採用については新卒採用・中途採用ともに面接が中心となるが、厚生労働省より、「採用のためのチェックポイント」（厚生労働省ホームページ、2007）として、「1. 公正な採用選考について」および「2. 公正な採用選考チェックポイント」が示されているので、企業は人材採用においては、このガイドラインの遵守が求められ、採用面接等の場面では特に注意しなければならない。

次に、企業の採用基準であるが、企業の求める「職務遂行能力」とはどのようなものであり、その能力をどのように評価しているのであろうか。企業の採用の実態としては、いわゆる職務遂行能力の評価は、学歴が、加えて中途採用の場合にはさらに職歴（それまでの勤務先）が大きな判断材料となっているようである。実力主義を唱えている企業の人材採用の場合でも、実態として、学歴や職歴を重視しているケースが少なからず存在する。

また、新卒採用においても中途採用においても、採用の可否については面接のウェイトが高いが、面接する側に人材を見極める能力があるのかどうかが問題となることが多い。新興企業の経営者などには、僅かな時間でも話をしただけでその人物がわかると豪語する人もいるが、履歴書や職務経歴書程度の材料をもとに20分～30分程度の面接時間で採用候補者の能力や性格を十分に把握することが難しいことはいうまでもない。

④人材採用ツールとしてのSCT

ここで取り上げるのはQ社における中途採用のケースである。Q社が、法務関連職の中途採用を行った際に応募してきたのがAさんである。Aさんは国立大学法学部を卒業後に数年間司法試験にチャレンジしたが失敗し、上場会社であるR社の法務部に中途入社していた。なお、Q社への転職理由は「自分の能力をもっと発揮したい」ということであり、R社に在職のまま応募してきたものである。

Q社では、履歴書、職務経歴書の提出を受け、Aさんとの面接を行った。面接は受入れ予定部門の部長など複数の管理職が担当したが、面接終了後の面接者の評価はいずれも採用可とするものであった。従って、年齢（29歳）、学歴、職歴（勤務先企業、職務経験）、面接での印象等すべての点において特段の問題はなく、従来のQ社の採用方法であれば採用となるケースであったとのことである。

ところで、Q社はこの面接の際、AさんにSCTを実施していた（図2参照）。面接等では採用可という評価であったのだが、SCTに違和感を感じたQ社の人事担当者よりSCTの判定の依頼を受けたものである。

SCTの評価の内容は表1のとおりであるが、この評価を受けてQ社はAさんの採用を見送りとしたのである。

Part I

1　子供の頃、私は　よく遊んでいた。
　　兄弟の結束が強かった。

2　私はよく人から　怒られる。
　　でも仕方ない。

3　家の暮し　は楽である。
　　一人暮らしは大変である。

4 **私の失敗** は沢山ある。
　数えきれないほど沢山ある。
5 **家の人は私を** 大切にしていたと思う。
　私も家の人を大切にしていた。
6 **私が得意になるのは** いいことをしたときだ。
　とても気持ちがよい。
7 **争い** は大変である。
　余り好きではない。
8 **私が知りたいことは** 沢山ある。
　でも時間がない。
9 **私の父** は偉かった。
　でも、大変だった。でもいい人だった。
10 **私がきらいなのは** 沢山ある。
　数えあげたらきりがない。
11 **私の服** はフツーである。
　話すことはない。
12 **死** は終りである。
　でも仕方がない。
13 **人々** は流れていく。
　川のように。
14 **私のできないことは** 山ほどある。
　克服すべきなのか。
15 **運動** は大切だ。
　心を切りかえ、リフレッシュさせる。
16 **将来** は大きくならなくてはいけない。
　今はただガマン。
17 **もし私の母が** 生きていたら。
　でも、まだ生きている。
18 **仕事** はタイヘンだ。
　でも、みんなやっている。
19 **私がひそかに** 考えているのは何か。
　私にも判らない。
20 **世の中** は動いている。
　誰も抵抗できない。
21 **夫**(おっと) は一人。
　私も夫の一人。
22 **時々私は** 考える。
　何故自分が生きているのかと。
23 **私が心をひかれるのは** 美しい人。
　外見も内面も。
24 **私の不平は** ある。
　でも、言っても仕方ない。

25 私の兄弟（姉妹）　は良い。
　　よく助けてくれた。
26 職場では　ガンバル。
　　和を保てるように。
27 私の顔　は生意気といわれる。
　　でも、仕方ない。
28 今までは　すべて過程。
　　これからが勝負。
29 女　は特段問題ない。
　　さわぐことはない。
30 私が思いだすのは　子供のころ。
　　無邪気だったころ。

Part Ⅱ
1 家では 一人気軽にやっている。
　　一番リラックスできる。
2 私を不安にするのは　別にない。
　　考えても仕方がない。
3 友だち　は余りいない。
　　でも、みなも本当は余りいないらしい。
4 私はよく　喋べる。
　　性分だから仕方がない。
5 もし私が　しんだらどうなるか。
　　別に何も変わらない。
6 私の母　はよくやってくれた。
　　子供おもいのひとだった。
7 もう一度やり直せるなら　と考えても仕方がない。
　　全てはこれが人生。
8 男　は大変だ。
　　でも女も大変だ。
9 私の眠り　は浅い。
　　でも眠るのは好きである。
10 学校では　特別のことはなかった。
　　全てを流していた。
11 恋愛　はフツー。
　　別に何とも思わない。
12 もし私の父が　生きていたら。
　　と言ってもまだ存命中である。
13 自殺　とさわいでも仕方ない。
　　結局みんな死んでいくから。

14 私が好きなのは　生きること。
　そして美しい風景をみること。
15 私の頭脳(あたま)　はスゴイ。
　と思いたい、本当は知らない。
16 金　は沢山あるほどよい。
　でも、現実性はない。
17 私の野心　は政治家。
　でも、現実性はない。
18 妻　はいる。
　でも、まだ結婚していない。
19 私の気持　はクリア。
　すみきって単純。
20 私の健康　はよい。
　だからいつも走っている。
21 私が残念なのは　と言ってもはじまらない。
　全てをうけとめなくてはいけない。
22 大部分の時間を　無駄にした。
　はやくとりかえさないといけない。
23 結婚　はする。
　まだ、先だけど。
24 調子のよい時　は気持ちがよい。
　希望に満ち溢れている。
25 どうしても私は　立ちどまってしまう。
　でも特に問題はない。
26 家の人は　色々いる。
　でも、結局は一つ。
27 私が羨(うらや)ましいのは　と言っても仕様がない。
　うらやましがっても仕方ない。
28 年をとった時　はタイヘン。
　体が動かないとタイヘン。
29 私が努力しているのは　生きること。
　生きることは大切。
30 私が忘れられないのは　オオサカの思い出。
　あのパーティは切なく楽しかった。

図2. Aさんの SCT

表1. Aさんの SCT の評価

環　境	男性、29歳。国立大学法学部を卒業している。学生時代から司法試験にチャレンジし続けたが失敗したので、事業会社（上場会社）の法務部に勤務し、約2年経過したところである。また、家族に関する記述は混乱しており、よくわからない。					
身　体	ener. ±～＋	身長172cm、体重62kg。自己申告では、健康状態は「強」、体格は「筋肉質」である。身体的な記述に大きな問題はない。				
能　力	diff. ±	IQは高いのであろうが、SCTの文面はかなり混乱しており、幼さが感じられ、現実対応力に欠ける。				
性　格	type　HN	G　++	H　++	N　++	secu.　－～±	
未成熟さと防衛的な感じが強い。このケースはP（人格障害）の可能性も考えられる。						
指　向	意欲　±	自発性や意欲が乏しい感じがする。				
その他	文章の中には、一部真面目に書いていないような表現や防衛的な表現が見られる。もし、真面目に書いているのであれば何を考えているのか良くわからない感じがし、安定性に乏しい。ほとんどが混乱した記述で思考や感情、意欲に混乱と不安定さを感じる。 このSCTを見る限り、人材採用の場合、見送りが至当であろう。					

このように、企業の人材採用においてSCTを利用する場合には、SCTについてある程度の訓練を受けた人事担当者がおかしいと感じる点があれば、明確になるまで確認するか、その時点で採用の見送りを検討すれば良いのである。

なお、後日、Aさん本人からQ社に、当時勤務していたR社を解雇されたとの連絡があったとのことである。Aさんの話では、上司に反抗したとして処分をされたということである。しかし、もし、Aさんの主張通りであれば、法律の知識を持つAさんは法的手段等何らかの対抗措置をとるのではないかと思われるが、そのような事実は確認できず、Aさん側に何らかの問題があった可能性も否定できない。

⑤企業の人材採用における SCT 活用の実務

企業の人材採用における SCT 活用の実務について、槇田ら（2001）、伊藤ら（2004）、伊藤ら（2005）を引用しながら述べてみたい。

SCTは、個人の全体像の把握＝トータル・パーソナリティの把握を可能にするものであるので、企業の人材採用の場合においても、SCTにより採用候補者のトータル・パーソナリティの把握ができれば理想的である。企業が人材のパーソナリティを早期に把握する必要性については、「従業員は、採用、あるいは入社後数年の時点では、まだ企業の制度的・文化的側面についてあまり理解や知識がない。そのような時点では、従業員の業績や業務行動、それを裏づける業務能力に焦点を当てるよりも、潜在的な素質や能力、パーソナリティに焦点を当てて能力評価を行う方が、将来の業務成果を正しく予測できる可能性がある」と説明される。

また、SCTでは、8つの「符号評価」、即ち、「ener.」、「diff.」、「type」、「G」、「H」、「N」、「secu.」、「意欲」を取り入れているが、この「符号評価」のうち、企業の人材採用においては、特に、「diff.」（「能力」＝精神的分化度（mental differentiation；以下、diff. と略す）と、「type」（「気質（SZE）＋狭義の性格（H（G）N）＝精神医学的性格類型」の中の「G」・「H」・「N」）、および「意欲」が重要であると考えられる。

まず、「diff.」とは、「知能を基礎とし、自己評価や他者評価の客観性、視野や見通しの広さ、洞察力、分析力、判断力、思考力、知恵などを含むいわゆる頭の良さ、総合的・実際的な知的能力」のことである。評価は±が平均で、数も最も多い。しかし、この程度の分化度では高い知的作用を行うのはむずかしいとされ、そのようなことが可能であるためには、やはり＋程度の diff. が必要と考えられている。また、大企業においては課長以上の管理職の場合には＋程度以上の diff. が必要ともいわれる。学歴や学業成績と diff.とはそれほど高い関連性をもたず、いわゆる名門大学を卒業した者でも、企業では必ずしも昇進できるとは限らない。

次に、「type」である。「type」のうち、性格の中心をなし素質的な面の強い「気質（SZE）」にはそれぞれの長所・短所があるので、企業の人材採用における能力評価の対象としてはあまり拘る必要はないが、「気質（SZE）」の外側に位置し生活史や周囲の環境の影響を受け、気質に彩りを与える「狭義の性格（H（G）N）」はかなり重要であると考えられる。H（ヒステリー：Hysterie）とは、G（顕耀性：Geltungsbedürftige）とI（小児性：Immature）を内包すると考えられている。Gとは、自己顕示欲が強く、自分を良く見せようとする傾向であり、業務を遂行していく上では、両刃の剣である。即ち、Gが強いからいい仕事を

するという期待もあるが、Gが強いが故に反省がなく、周囲が辟易するということもあり得る。また、Iとは、社会化が十分ではなく、わがまま、無反省、移り気、自己中心性といった未成熟な傾向のことであり、当然ながら採用対象者としては好ましくない。一方、N（Nervosität）は陰性であり、劣等感や不安定感が特徴である。従って、Nが強ければ採用候補者としてはあまり好ましくない。

ただし、HNが高い場合であっても、「diff.」が高ければ、HNをコントロールすることが可能な場合があり、一方、「diff.」が低ければ、HNがあまり高くない場合でもコントロールがきかなくなる場合があるので、HNの強いケースでは、「diff.」との関係を十分に検討する必要がある。

また、「意欲」はやる気・達成動機であり、企業の人材採用における表記では、仕事に対する意欲（ワーク・モティベーション）を見ることができるという点で重要である。

では、企業の人材採用においてはSCTをどのように行えばよいのであろうか。まず、企業の採用においては、採用面接前にSCTを記入させることが望ましい。なお、SCTの記入時間は60～90分程度は必要であろう。記入されたSCTについては、採用面接において、履歴書や職務経歴書とともに補助材料として使うと面接者は様々な情報を収集することができるので、面接者は、SCTを利用した面接手法にも習熟する必要がある。採用面接においては、人材採用に熟練した面接者（よい評価者）が、1対1の個別面接を30分以上、できれば1時間程度行うことが必要であろう。異なった面接者が同一の採用候補者に複数回の個別面接を実施すればさらによい。また、採用面接なので面接中に不採用と判断した場合には面接を切り上げてしまえばよい。なお、新卒採用の場面でよく行われている集団面接は、単にその場の人気投票に陥る可能性が高く、その結果については慎重な検討を要する。

ところで、SCTそのものが「紙上面接」の効果を持つので、事前にSCTの評価ができるのであれば、採用の可否に迷った時は面接をすればよいし、また、SCTの判定で不採用を決めてもよい。企業の人材採用は、臨床の場合とは異なり、あくまでも社員として採用するのか否かが問題であり、SCT判定の訓練を受けた者がおかしいと感じれば、不採用を検討すればよいのである。なおSCT評価は読み手によって異なることも少なくないので、できれば、複数の読み手の評価を総合的に検討した方がよい。第2に、人材採用の場合のSCTでは、自分

を良く見せる、あるいは目立たせる記述がなされる傾向にあることから、Hが高めに判定されることがあり、特に、新卒採用の場合にこの傾向は顕著である。第3に、一般的に人事担当者は、Hの強い人間を高く評価する傾向があるので、その場合はSCTを慎重に検討する必要がある。第4に、SCTの判定の補助材料としてINV（精研式パーソリティ・インベントリー）を使用すると判定の精度の向上が図れることがある。INVとは、質問紙に示された50の項目について、どの程度自分に当てはまるかを判断し、○をつけてもらうテストであり、これを集計することで、その人の気質や力動的な側面を把握することができるので、5つの要素のうち特に性格＝気質（SEZ）・性格特性（HN）などの把握に有効であると言われている。INVの記入時間は10分程度あれば十分である。INV（とSCTの関連性）の詳細については、『パーソナリティの診断 総説 手引』（槇田（編著）、2001）を参照のこと。

ところで、企業の人材採用においてSCT検査を実施する場合、その刺激文の一部が厚生労働省の指針である「採用のためのチェックポイント」（厚生労働省ホームページ、2007）に抵触するのではないかという懸念が指摘されることがあるが、企業側が採用候補者に対して、SCTを実施する趣旨を説明し、記入したくない部分については記入しなくとも良いとすれば問題はないと考えられる。そもそも、人材採用においてSCTを実施すると、制限時間内に全部記入しきれない採用候補者がいるので、SCTの判定上も大きな問題はないであろう。さらに、前述の厚生労働省の「公正採用のチェックポイント」においても、適性検査については、「適性検査の実施やその判定及びその利用には、専門的知識のある人が当たっていますか」と一定の条件のもとで実施を認めているのであるから、その適性検査が社会通念上、批判されるものでなければこれもまた問題はないであろう。

⑥本論のまとめ

企業における人材採用は、新卒採用の場合でも中途採用の場合でも、大変なコストを要するので、効率的な採用を行わなくてはならないが、問題のある人材を採用したり、期待を下回る人材を採用した場合には、採用の時に要するコスト以上の余分なコストがかかることになる。そのような状況を回避するためには、入口である採用の場面でいかに慎重な採用活動を行うかが重要であり、経験の乏し

い面接者が安易に面接だけで決めるようなことがあってはならない。

本論では、SCTの活用について検討してきたが、企業の人材採用は、本来的には、企業と採用候補者との間で対等な交渉が行われる場であり、企業が人材の評価を行う一方で、採用候補者もまた企業の評価を行っているのである。であるとすれば、採用候補者の提出する履歴書や職務経歴書や志望理由書などはあくまでも採用候補者の一方的な自己申告であるので、企業は自ら主体的に人材評価を行う必要があるのではないだろうか。しかしながら、多くの企業で行われている採用面接だけでは十分な人材評価ができないケースがあることは本論で述べてきたとおりである。この点、SCTは企業が採用候補者に対しておこなう共通の質問事項であり、SCTを通じてトータル・パーソナリティを把握することができるので、面接と並んでその存在意義は大きい。

ところで、SCTの診断にはマニュアルがないので、SCTの診断については習熟した評価者がその評価を行わなくてはならないが、もし、企業内に習熟した評価者がいない場合には外部に診断を委託すればよい。また、SCTは紙上面接であるので、企業の面接者は採用候補者の面接に際しては、SCTは「60の事前質問」であると理解し熟読して面接に臨むと面接の効果を高めることができよう。

(3) 発達障害者の就労支援におけるSCT活用の試みについて

①はじめに

発達障害者支援法（厚生労働省ホームページ、2005：以下、支援法と略す）を契機に、わが国では発達障害児・者に対する関心が高まっている。特に、知的能力の遅れが見られないが、コミュニケーション、社会性、想像力等に障害がある高機能自閉症やアスペルガー症候群等の発達障害者に対する早期診断、療育等の支援体制の構築が急務となっている。支援法では、発達障害児・者への処遇について、発達障害者支援センター（以下、支援センターと略す）を全国に設置し、発達障害の専門機関として中心的な役割を果たすこととされている。また、支援センターには、療育、心理、就労に関する相談員を各1名以上配置することになっており、ライフステージに応じた相談支援を実施することとされている。

しかし、発達障害児・者の状態像は極めて多様であり、それぞれが抱える生活上の困難さも多岐にわたるため、支援方法の蓄積が難しいのが現状である。また

支援法では、支援センターは、地域の療育センターや学校、医療機関や福祉事務所等の関係機関と連携して支援体制を構築することとされているが、地方によってこれらの社会資源の数や機能が異なっている。このため、支援センターの機能は一律ではなく、早期療育に力点を置く機関や、学校訪問を実施し教員や関係機関への専門的なアドバイスを中心に行う機関など、各地域の特色が見られる。また、支援センターの心理相談も多様であり、全ての支援センターにおいて知能検査や性格検査、適性検査等の心理アセスメントを実施しているわけではなく、SCTの使用頻度はあまり高くないと思われる。

この章では、成人期の発達障害者を中心に相談支援を実施している支援センターにおいて、SCTを活用した事例を紹介し、就労相談における心理アセスメントの問題について考察する。

②横浜市発達障害者支援センターにおける就労相談と心理アセスメントについて

横浜市発達障害者支援センター（以下、横浜市支援センターと略す）は、平成14年に開設された。横浜市は、人口約360万人を抱える政令指定都市であり、商業、工業等の企業資本と、住居等の生活地域が交錯する人口密集地域である。横浜市支援センターには、毎年約130件の新規来談者があり、来談者の傾向として、全体の6割以上が18才以上の成人またはその家族、関係者であることが特徴である。成人期の相談主訴は、進路相談が最も多く、ついで就労相談、医療機関での診断の希望等である。相談においては、来談者の主訴や生育歴を聞き取り、必要に応じて、就労や福祉サービスに関する情報提供を行い、医療機関や福祉機関を紹介し、各関係機関とも連携を図りながら相談支援を実施している。

また、横浜市支援センターは、就労支援の複合施設の中に設置されており、半年から1年の期間で職業前訓練を行う障害者地域作業所や、就労後に職場で直接支援を行うジョブコーチ3名（地域障害者職業センターと事業提携）を配置する等、就労前からその後のフォローまで各セクションが連携して支援を実施していることが第2の特徴である。例えば、就労を希望する本人や家族は、まず横浜市支援センターに来談してもらい、これまでの経過や就労に関する希望について聞き取りを行い、主訴を整理する。また、必要に応じて、本人に対し事務作業や清掃作業等を実施し、本人の得手・不得手の特徴、コミュニケーションや対人関係上課題になりそうな点について情報収集を行う。さらに、心

理担当によるSCT評価を実施することで、本人の思考形態や性格傾向を把握する場合もある。横浜市支援センターでは、現在のところWAIS-R等の知能検査は実施しておらず、他機関で実施された検査プロフィールとSCTの評価結果を照合して、本人プロフィールを総合的に把握することを試みている。これらの情報をもとに支援方針を決定し、必要に応じて、障害者地域作業所や他機関についての情報、ジョブコーチによる支援についての情報提供を行う。また、すでに就労している場合は、ジョブコーチの派遣や横浜市支援センターの就労担当の職場訪問などについて情報提供を行い、職場での課題に対して直接的に支援できるよう体制構築を図る。

③発達障害者の職業上の課題

高機能自閉症やアスペルガー症候群等の発達障害者は、職業選択や就労において困難を感じる場合が多い。この項では、発達障害者の就労上の課題について触れ、就労支援のポイントについて考察する。

a）就職活動における課題

就職活動における必要な手順は、求人情報の入手、ハローワークの利用、履歴書の記入、会社との電話によるアポイントメント、面接のための会社訪問等、多岐にわたる。発達障害者にとって、これらの手順を踏んでいくことに困難を感じる人は少なくない。発達障害者の就労が成功するか否かは、「自分に合った仕事に就くこと」すなわちジョブマッチングが鍵を握っており、就職に至るまでの支援が極めて重要である。来談者にどのような職種や環境が適しているかについて、横浜市支援センターでは、面談による聞き取りを中心に、必要に応じて作業評価やSCT評価を実施し、本人プロフィールの総合的な把握に努めている。それらの情報を踏まえて、ハローワークの専門援助部門（専門職員によって障害特性に配慮した相談が実施されている）や障害者職業センター等の関係機関や各種サービスについての情報提供を行い、円滑なサービス利用を促す。また、関係機関に対しては発達障害についての周知を図るため、横浜市支援センターの就労担当が関係機関に出向いて、発達障害の障害特性について説明を行っている。このように、求職活動の早い段階で専門家が関与し、本人の職業適性を見極めることで、ジョブマッチングが可能となる。

b) 職場適応における課題

発達障害者の仕事上の課題について、表2に示す。大学や高校などの高等教育を経た者は、知的能力が高いために、一見職務上の課題は少ないと思われがちだが、多くの者が複数の仕事を同時に行うことや、集中力や注意力の振り分けの困難さ、興味の偏りと固執、感覚・知覚・認知の障害、手先の不器用さ等の課題を抱えている。発達障害者の職場定着を図るには、仕事内容や職場環境を調整することが重要であり、ジョブコーチ等の直接的な支援が有効である。

表2. 発達障害者の仕事上の課題（例）（松尾、2005）

作業が雑で「きれいさ」や「丁寧さ」など、作業の質を意識することが苦手。
状況に応じて、作業の質やスピードを判断し変えることが難しい。
金づちで釘を打つ、ドライバーでネジを回すなど、手先を使う作業が苦手。
不良品（汚れや傷）の検査等、判断基準があいまいな作業が苦手。
「○○しながら□□を行う」など、同時に複数の仕事を行うことが難しい。
早く、かつ正確に、もしくは丁寧になど、早さと質の両方を求められることが苦手。
字が丁寧すぎる、少しでも汚れていると気が済まないなど、些細なこだわりがある。
仕事の手順や段取りを自分で考えることが難しい。
完成品を見て、組み立ての手順をイメージすることが難しい。
箱を紙で包んで紐をかけるなど、構成力と手先の器用さが必要な仕事が苦手。

c) コミュニケーションと社会性における課題

発達障害者が抱えるコミュニケーション上の課題について、表3に示す。多くの発達障害者において、業務指示の理解のみならず、相手の表情や言葉のニュアンスを読み取る、適度な対人距離を取る等のコミュニケーション全般の課題が見受けられる。また、自分の意志や気持ちを表出することにおいても困難さがあり、これらが障害から来る課題であることを一般の人が理解することは非常に困難である。よって、支援者が障害特性を職場に伝え、職場から適切な配慮が受けられるよう、本人と職場との橋渡しになり、両者の円滑なコミュニケーションを図ることが重要である。

表3. 発達障害者のコミュニケーション上の課題（例）（松尾、2005）

一度に複数のことを指示されると、混乱しやすい。
分からない時、困っている時などに自ら助けを求められず、作業の手が止まってしまう。
「適当に」「うまくやっておいて」などの抽象的な指示が理解できない。
言われるがままに引き受けてしまい、NOと言えずにストレスをため込むことが多い。
暗黙のルールなど、明文化されていないことが分からない。
お茶くみや片付けなど、当番になっていないことを自分から行おうとしない。
同僚、上司など、立場の違いに応じて敬語の使い分けができない。
ストレートに自己表現しすぎて、同僚や上司と衝突することが多い。
人から注意された時、謝罪する、言い訳をするなどの適切な対応ができない。
注意されると被害的に受け取り、その人が自分のことを嫌いだと思い込む。

④事例紹介

a）来談経緯

Bさんのプロフィールを表4に示す。Bさん（25才・男性）は、小さい頃から頻繁に行方不明になる、物をなくす、友達とのトラブルが絶えない等の発達障害と思われるエピソードが多くみられ、小学校の時に医療機関において「非言語性LD」と診断された。対応に苦慮した家族は、児童相談所や教育相談センター、医療機関等、複数の専門機関に相談し、児童施設入所や高等養護学校進学を検討した経過がある。しかし、Bさんに知的能力の遅れがないことから、いずれの機関においても、通常の教育環境で過ごすことをアドバイスされ、本人の希望もあって、普通高校に進学した。中学・高校時代、家族は学校側にBさんが学校内で適切に過ごせるよう協力を要請した。これに対して学校側は理解を示し、中学校では学校ぐるみでBさんの所在を確認し、職員室での個別指導を実施した。さらに高校では、担任が介入することでBさんの対人トラブルを未然に防いだり、Bさんに役割を与えてクラス活動に参加しやすくしたりする等の配慮をしてくれた。その結果、Bさんは高校に通えるようになり、学業成績も向上し、高校から推薦を受けて大学夜間部・経済学部に進学した。しかし、大学においては単位取得やレポート提出等に対する個別指導は実施されず、Bさんはこれらの手続きを自ら実行することができないために、次第に大学に通えなくなり、結局3年次で退学した。その後、Bさんはアルバイト就労するが離転職を繰り返し、将

来に不安を感じた家族が福祉事務所に経緯や現況を伝えたところ、相談員から横浜市支援センターを紹介された。

表4. Bさんのプロフィール概略

年齢・性別	Bさん（25才・男性）
最終学歴	高校卒業（四年制大学夜間部・経済学部中退）
診断名(診断時期・場所)	非言語性LD（小学校高学年・児童精神科） アスペルガー症候群(支援センター来談後・精神科クリニック)
手帳の有無	精神障害者保健福祉手帳3級
IQ(WAIS-R、田中ビネー)	FIQ:105（PIQ:96 VIQ:110)、IQ:104
資格等の有無	ヘルパー2級
支援センター来談経緯	福祉事務所からの紹介。進路相談。

b) Bさんの職歴

Bさんは、大学在籍中に郵便局での2年間のアルバイト経験があり、中退後は、飲食店で調理や接客対応等の業務に従事した。調理方法を間違えたり、客からのオーダーを取り違える等の業務上のミスが多く、上司から指摘されることが多かったが、上司の手順を模倣したり、マニュアルを見たりしながら業務を覚えた。その結果、Bさんは職場から評価を得て契約社員に昇進したが、部下に仕事を教えたり、業務指示を出したりすることにストレスを感じ、約4年で離職に至った。一般的に昇進は、就労上の成功につながることが多いが、Bさんにとって昇進は、業務内容や対人関係が複雑になり、能力以上のことを求められる結果となった。飲食店を退職後、Bさんは高齢者施設での介助や、倉庫内作業等に従事するが、対人トラブルや生活リズムの乱れから、いずれも半年から1年で離職した。

このように職歴から、Bさんは職務遂行や職場でのコミュニケーションスキル等、複数の課題を抱えていることがうかがえた。

c) 支援センターでの相談概要

支援センターでは継続相談を通して、家族に対して生育歴の聞き取りを行い、本人に対して職歴や現況の聞き取り、作業評価、SCTを実施し、進路相談に対

する適切な助言を行うための情報源とした。面談での本人の様子は、丁寧な言葉遣いで語彙も豊富であったが、話の内容が冗長になる傾向があり、面談者の質問に対して端的な返答が難しい様子であった。また、対人トラブルについて、他者の言動やそれに対する自らの反応を時系列で詳細に答えることはできたが、「なぜそのようなトラブルになってしまったのか？」「相手を怒らせてしまう言動が自分にあったのではないか？」等の言及が見られず、Bさんにとって原因の振り返りや内省に関する説明が難しいことが示唆された。このように、一見丁寧な印象のあるBさんがどのような内面世界をもち、どのように周囲の環境を把握しているのかについて検討してみるために、SCTを実施し、Bさんのプロフィールの整理を試みた。

d) SCT

BさんのSCTの内容について、図3に示す。

家族構成は、両親、姉、兄、本人の5人。姉以外の家族は同居している。父親は寡黙な人で、母親と兄が本人のキーパーソンの様である。

正直な表現が多く、記述内容は本人の内面世界をほぼ反映しているものと思われる。

文章能力は高い。これはアスペルガー症候群によく見られる傾向である。誤字脱字はほとんどなく、文法も適切だが、内容が堅苦しく、回りくどい表現が見られる（Ⅰ－16、Ⅱ－5、20など）。パソコンゲームの用語を多用している印象。

Part Ⅰ
1　子供の頃、私は　音楽に出会った。それから私は生きる事を選んだ。
2　私はよく人から　いじめに類するものを受けて来た。しかも、それ以上に護られて来た。
3　家の暮し　は苦しいらしい。しかし、私にも可能な支援はあるはずだ
4　私の失敗　は思考が極端に走った場合によくおきる。
5　家の人は私を　理解しようとしている
6　私が得意になるのは　全てが計画通りに進んだ時だ
7　争い　は無益であるならば　したくない
8　私が知りたいことは　私が何事を為せるか、である
9　私の父　は寡黙である
10　私がきらいなのは　『悲惨』の二文字である
11　私の服　のセンスはあまり良くないらしい
12　死　があるから生の尊さが　わかるように思う

13 **人々** は何故 争わねばならないのだろうか
14 **私のできないことは** 助けがあれば出来る事かもしれない
15 **運動** は適度にした方が良い
16 **将来** 私が子を為し、親の恩に報いたならば次は恩師の墓前を訪ねるだろう
17 **もし私の母が** 許すのならば 時間を問わず仕事をしたい
18 **仕事** は社会との接点であり、生活の糧を得る為のものだ
19 **私がひそかに** (記述なし)
20 **世の中** 世知辛いそうだ。それでも強く生きるとしよう
21 **夫** と呼ばれるのはかなり先になりそうだ
22 **時々私は** パソコンの前から 動きたく無くなる事があった
23 **私が心をひかれるのは** 人が如何に変わる事が出来るかという可能性である
24 **私の不平は** 現在PC使用が制限されている点だ
25 **私の兄弟(姉妹)** は私に理解がある。しかし、度が過ぎなければ
26 **職場では** 可もなし不可もなしという過ごし方をして来た
27 **私の顔** は端正ではない
28 **今までは** 将来の不安にかられる事は少なかった
29 **女** 性の扱いは今いち苦手だ
30 **私が思いだすのは** 昔 世話になった方々の顔だ

Part Ⅱ
1 **家では** 仕事をしていない為、大人しくせざるを得ない
2 **私を不安にするのは** 仕事が決まっていない事だ
3 **友だち** との連絡は今でもとっている
4 **私はよく** 先の事の計画を練る事がある
5 **もし私が** 何の障害も持たず、金に困る事も無かったならばきっと知る事が無かったものがあるだろう
6 **私の母** は幼い私に絵本を読み聞かせた
7 **もう一度やり直せるなら** 高校生あたりからやり直したい。
8 **男** の責任とやらは随分重いらしい
9 **私の眠り** は時に浅く、すぐ目覚める事がある
10 **学校では** 色々学べる事があったように思う
11 **恋愛** は人の身体を如何様にも変える
12 **もし私の父が** いわゆる厳しい父であったならば私の未来は変わっていただろう
13 **自殺** はしない。そう誓った人がいた。
14 **私が好きなのは** 一人きりの思索の時間だ
15 **私の頭脳** は残念だが聡明とはいかないようだ
16 **金** はさながら空気のようだ。無ければ苦しいが過ぎても苦しい
17 **私の野心** は止むところを知らない
18 **妻** は社会人だ。しかしそれは仮想現実を通した関係だ。
19 **私の気持** は 一般のものとは少しずれているらしい
20 **私の健康** を阻害する恐れがある為、PCの時間は制限せざるを得ない

21　私が残念なのは　それにより逢えない人がいる事だ
22　大部分の時間を　PCに割きたい。しかしそれは難しい
23　結婚　というものは良いものだと聞く、しかし、今は良い理解できない
24　調子のよい時　は　徹夜をしても尚身体が動く
25　どうしても私は　『PCのある生活』を求めて止まない
26　家の人は　それを快とは思わないふしがある。
27　私が羨ましいのは　書斎というものだ
28　年をとった時　それを自宅に欲しいものだ
29　私が努力しているのは　諦めが生む物は何も無いと知った事からだ
30　私が忘れられないのは　恩師の言葉である。かの人曰く、男性は全て姫君を護る　騎士の如くあるべき、だそうだ

図3. BさんのSCT

知的能力は一見高く見えるが、バランスやコントロールの悪さが見受けられる。目前の事に注目するあまり、場当たり的な判断となり、将来的な見通しに欠ける面がありそうである。物事への固執が生活全般に悪影響を及ぼす恐れもある。

生活環境について、パソコンの記述が多く、固執している印象。本人にある程度の自覚はあるようだが、実際の生活でどの程度自制心が働くかについては、むしろ脆弱そうである。本人が適切な社会生活を送る上では、パソコン使用のルールや枠組みが必要であることがうかがわれる。

体力面では、徹夜をしても身体は平気（Ⅱ－24）ということから、馬力はあるが、パソコンに熱中するあまり、健康を害することもあるようである。

パソコンなど、一つの事に固執し、その他の事には関心が薄い傾向がある。年齢に比して幼い記述が多く、特に自制心のコントロールが難しいようである。また、過去にいじめを受けたことに触れている（Ⅰ－2）が、人に対する不信感はなさそうである。素直な性格の持ち主のようだ。

本人の関心事は、パソコンゲームが中心。就労できないことを不安に感じているが、パソコンゲームに没頭できる生活にも強く惹かれている。このため、生活リズムの乱れから就労が困難になることも予想される。

e）SCT評価とその他のアセスメント結果について

面談やSCT評価以外に、Bさんには事務作業や清掃作業等を遂行してもらい、

作業場面での指示理解能力、作業遂行能力、手先の巧緻性、作業ペース、また質問や報告の方法等について、アセスメントを実施した。その結果、Bさんは作業能力が高く、作業で期待される質や量についての理解も十分可能だが、機会数が増えると、指示された事以外のことを行ったり、自己流の方法で作業したりする傾向や、目前の環境刺激に影響を受けやすく、衝動性の高さとセルフコントロールの困難さが見受けられた。

このような行動傾向は、SCTの反応においても、「**私の失敗**　は思考が極端に走った場合によくおきる（Ⅰ－4)」、「**どうしても私は**　『PCのある生活』を求めて止まない（Ⅱ－25）」等、ある程度の自覚は見られるようである。

また、現況について、「**私を不安にするのは**　仕事が決まっていない事だ(Ⅱ－2)」と記述しており、さらに「**家の暮らし**　は苦しいらしい。しかし、私にも可能な支援はあるはずだ（Ⅰ－3)」と、他者からの支援を受けることについてポジティブな姿勢が見受けられた。全体的にSCTの記述内容はストレートな表現が多く、本人が素直な性格の持ち主であることがうかがえた。

このように、作業評価の結果、Bさんには作業の質やペースを維持することが課題となり、就労にあたってはジョブコーチによる職場での直接的な支援が有効であることが示唆された。また、SCT評価の結果、Bさん自身が単独で衝動性をコントロールすることは難しく、他者の支援が必要であるが、他者からの介入に対する抵抗感が少なく、支援者との信頼関係を構築しやすいことが示唆された。

f）Bさんの今後について

職業について、Bさんはヘルパー2級の資格を所持していたことから、高齢者施設での介護職を希望していた。しかし、支援センターではBさんの過去の職歴と作業評価、SCT評価結果から、対人接触が多い介護よりその周辺業務の方が向いていると判断し、本人・家族に対して、清掃業務を選択することを勧めた。就労への具体的な手続きとして、精神障害者保健福祉手帳や障害者雇用枠、ジョブコーチによる支援の活用について情報提供を行い、支援センターが各機関と連絡調整を行い、Bさんがスムーズに手続きできるよう支援した。その結果、Bさんは高齢者施設での障害者雇用枠での採用と、ジョブコーチ事業活用に至った。現在、職場での直接的な支援はジョブコーチが行い、家族からの聞き取りや関係機関との連絡調整等の全体的なケースマネージメントについては横浜市支援

センターが担う等、関係機関で役割分担を図りながら、Bさんへの継続支援を行っている。

⑤おわりに

発達障害者の就労上の課題は、職務遂行上から対人関係まで多岐にわたり、それぞれの障害特性を十分把握した上で、ジョブマッチングを実施していくことが重要である。面談による生育歴の聞き取りや知能検査によって、障害や能力のばらつき等、プロフィールの輪郭程度の把握が可能であるが、本人の行動やコミュニケーションの傾向については作業評価が、思考形態や対人関係の捉え方等についてはSCTによる評価がそれぞれ有効であると考えられる。特に、言語能力の高い高機能自閉症やアスペルガー症候群等の発達障害者の内面世界を把握することは、面談によるやりとりだけでは限界がある。SCTの反応から、彼らがどのように外界を捉え、また思考しているかについて分析を行うことは、支援関係を構築する上でも重要な手がかりとなる。これらの評価結果をまとめることで、本人の職業適性や支援課題について総合的な判断が可能となる。全国の発達障害者支援センターにおける就労相談は、実績が少なく、ノウハウが蓄積されていないこと、またSCT評価ができる心理担当が少ないこと等、まだまだ発展途上の段階にある。発達障害者のプロフィール把握について、今後SCTの活用が増えていくことを期待したい。

(4) 病院実習評価とSCT評価との関係について

①問題の所在

インターンシップ（企業実習、教育実習、病院実習、介護実習など）では、ほとんどの学生は、はじめて経験する状況下で、適切な行動をとることが期待される。しかしながら、実習指導者から一定の評価を得ることは、簡単なことではない。実習に臨む学生は、実習担当教員から事前指導を受けてから実習に入る訳であるが、それでも実習場面で学生が満足の行く行動が取れるとは限らない。このようなインターンシップにおける、「適切な」・「望ましい」・「よい」行動、あるいは、「不適切な」・「望ましくない」・「わるい」行動を、学生の心理特性から捉えることは、可能であろうか。

この点について、川島（2002）は、東大式エゴグラム（TEG）を用い、四年制大学の教育実習生を対象に分析を行い、実習生への評価（評価項目は、教材研究の状態、指導目標への融合、活動的・効果的授業、生徒のしつけ、生徒の理解・掌握、勤務の正確・誠実、言語発表、創意工夫、専門的な力）とNP尺度との間に有意な相関がみられることを明らかにした。また、小林・川島（2003、2004a）は、病院実習に求められる心理特性に関する研究のなかで、CP尺度と実習評価の「料金計算」、「再来受付」、「カルテ検索」、「カルテ整理・搬送」、「医療保険に応じた負担額」との間に、A尺度と「医療保険の種類」、「医療保険に応じた負担額」との間に、D（偏位）尺度と「身だしなみ」、「ソフトな対応」との間に、それぞれ有意な相関関係のあることを報告している。さらに、小林・川島（2004b、2005a）は、矢田部・ギルフォード性格検査（YG）を用いた病院実習に求められる心理特性に関する研究のなかで、O尺度（客観的でないこと）と「実習ノートの記載」との間に（負の相関）、G尺度（一般的活動性）と「窓口業務での説明・案内」、「ソフトな対応」との間に、A系統値と「公正、公平な対応」、「守秘義務」との間に、それぞれ有意な相関関係のあることを報告している。

このように、質問紙法の心理テストにおいて、ある種の心理特性が、実習評価と関連していることが明らかになった。そこで、次のステップとして今回は、投影法であるSCTを用い、トータル・パーソナリティを評価し、実習の評価との関連を探求する研究を行った。なお、本稿は、小林・川島（2005b）を加筆・修正したものである。

②方法

a）心理的特性の測定

被験者は、2週間の病院実習を行った短期大学医療情報コース2年生23名（男子1名、女子22名）である。SCTを、「人間関係論」の授業で施行した。

SCTによって評価されるパーソナリティの内容は、環境・身体・能力・性格・指向の5つであるが、各側面の以下の項目について符号評価を行った。

1.『身体』：エネルギー（ener.）
2.『能力』：精神的分化度（diff.）
3.『性格』：パーソナリティタイプ（type）、顕耀性（G）、ヒステリー（H）、

神経質（N)、安定性（secu.）

4.『指向』：意欲

今回使用しないtypeの評価を除き、ener.、diff.、G、H、N、secu.を著者2名が5段階評価（±、±～＋、＋、＋～＋＋、＋＋）した。なお、項目評価に「－」が含まれないのは、そのような評価の学生は実習対象者から除外されたからである。

5.『総合評価』：能力やGHN、安定性を中心としてパーソナリティを全体的に評価したものである。即ち、精神的分化度・安定性が高く、エネルギーや意欲が平均以上あり、「まとまっている」場合は、総合評価は高く評価される。しかし、一部の側面だけが高く、他の側面が低いような、バランスを欠く場合（例えば、diff.は高いが、安定性は低い）は、総合評価は低くなる。

『総合評価』は、「よい」がA、「ふつう」がB、「やや悪い」がC、「悪い」をDとし、著者2名が評価者となって4段階評価した。

b）病院実習評価 *12

各病院の病院実習指導責任者による評価。評価基準および評価項目は、病院実習担当教員が作成したものである。5段階評価の基準は以下の通りである。

1＝ 数度の指導でさえ全くできない。

2＝ 一度指導すれば3割程度できるが、多くの再指導が必要である。

3＝ 一度指導すれば7～5割できるが時々再指導が必要である。

4＝ 一度指導すれば8割以上行える。

5＝ 指導しなくても完全に行える。

評価項目は下記の24項目を用いた。

A群「社会人としてのふさわしい態度」

①規則遵守、②責任感、③身だしなみ、④職員との人間関係、⑤職員との言葉遣い、⑥指導･注意に対する対処

B群「窓口業務」

①説明･案内、②ソフトな対応、③傾聴、④公平、平等な対応、⑤電話対応

C群「医事業務」

①受付･カルテの流れ、②専門用語の理解、③レセプトの理解、④カルテ

管理、⑤保険制度の理解、⑥コンピュータ操作、⑦守秘義務の心得、⑧他部門との連携

D 群「実習生としての姿勢」

①実習ノートの記載、②質問・メモ、③積極性、④行動の円滑さ

総合評価

③結果

表 5 に SCT 各評価項目 5 段階評価別の病院実習評価平均値、標準偏差、人数を示した。空白の欄は該当者がいないことを示す。「ener.」、「diff.」、「G」、「H」、「N」、「secu.」、「意欲」の各評価項目においては各群間の差異は見出されない。

表 6 には、SCT 総合評価別の病院実習評価平均値を示した。分散分析の結果(危険率 1% 水準以下)、有意な差異が見出された。

なお、個々の病院実習評価と、SCT の符号評価との間では、以下の項目において、有意な相関（いずれも危険率 5 %水準以下）がみられた。

1. 専門用語の理解（C 群②）×安定性（secu.）　r=0.42
2. 積極性（D 群③）×神経質（N）　r=0.40
3. 行動の円滑さ（D 群④）×エネルギー（ener.）　r=0.40

④考察

表 6 の分析から、SCT 総合評価と病院実習評価と関連があることが明らかになった。即ち、SCT 総合評価が低いと、病院実習評価は低く、SCT 総合評価が高いと、病院実習評価は高い。SCT 総合評価は、diff.、GHN、安定性を中心に、トータル・パーソナリティを全体的に評価したものであるが、この評価が高い者は実習における遂行も高いと評価され、これとは対照的に SCT 総合評価が低い者は実習における遂行も低いと評価されている。このことから、SCT 総合評価は、実習生遂行について、ある程度の予測力を持っていると言える。

また、個々の病院実習評価と SCT 評価との関係から、専門用語の理解と安定性が関連していることが明らかになった。理解力は、もちろん知能的側面も強くかかわっており、安定性が高い方がよいというのは妥当な結果に思われる。安定性が高い場合は、換言すれば、diff が高く GHN があまり高くないということなので、より客観的な理解力を持っていると推測される。それに対して、安定性が

表5. SCT評価項目別の病院実習評価平均値(標準偏差)(上段)、およびデータ数(下段)

評価項目＼評価	±	±~＋	＋	＋~＋＋	＋＋
ener.	4.35(0.59) 7	4.05(0.60) 7	4.52(0.21) 7	4.08(0.66) 2	
diff.	4.53(0.37) 10	3.94(0.52) 9	4.47(0.51) 4		
G	4.33(0.45) 15	4.60(0.43) 3	3..98(0.68) 5		
H	4.38(0.47) 9	4.39(0.59) 6	4.01(0.62) 7	4.75(0.0) 1	
N	4.21 (0.59) 15	4.33(0.29) 4	4.55(0.54) 4		
secu.	4.17(0.61) 9	4.26(0.32) 7	4.30(0.39) 3	4.57(0.73) 4	
意欲	4.33(0.65) 9	4.20(0.39) 7	4.25(0.59) 5	4.78(0.0) 2	

表6. SCT総合評価別の病院実習評価平均値(標準偏差)(上段)、およびデータ数(下段)

SCT総合評価	D (悪い)	C (やや悪い)	B (ふつう)	A (よい)
実習評価平均値	2.96(0.0) 1	4.16(0.41) 7	4.31(0.40) 12	4.92(0.18) 3

低い、言い換えると、diffが低くてGHNが高い場合には、えてして思い込みが強く、主観的で独りよがりの見方に陥ったりする可能性が高いと考えられる。

積極性と神経質との関係であるが、一般に神経質の傾向は、行動を抑制させると考えられる。しかし、神経質ゆえに、強迫的に、細かいことを気にして、何事に対しても徹底し、確認をとるような行動が、積極的な行動と受けとめられたとも考えられる。

行動の円滑さとエネルギーとの関係では、エネルギーの高い者は行動を円滑に行うことができ、これとは対照的にエネルギーの低い者は行動が円滑に行われないことが示唆された。エネルギー＝円滑さとは限らず、エネルギーがあっても行動が円滑になされない場合もあるが（diff.やGHNのからみ)、概ね経験的に納

得のできる結果である。このように個々の病院実習評価とSCT評価との間には、いくつかの関連がみられた。

「①問題の所在」で記した内容も含めて、TEG・YG・SCTと病院実習評価との間に関連がみられた訳だが、それぞれの心理テストは、固有の理論的な根拠に基づいており、測定しようとする概念（側面・特性）は異なる。この点に留意しつつ、何らかの共通性・類似性があるかを考えてみたい。

ここで改めて、3つの心理テストで、いずれかの病院実習評価と関連性がみられた尺度や項目を整理すると、

1. TEGでは、CP尺度、A尺度、D尺度
2. YGでは、O尺度、G尺度、A系統値
3. SCTでは、安定性、神経質、ener.の評価項目と総合評価であった。

これらのことから、各心理テストの尺度間で類似性があると思われるものは、

（ア）TEGのA尺度とYGのO尺度

（イ）YGのG尺度とSCTの「ener.」評価項目

（ウ）TEGのD尺度とYGのA系統値

である。

（ア）は客観性、（イ）は行動の活発さといった点で、（ウ）は考え方が常識的で性格が中庸といった点で、共通性・類似性があると考えられる。

これらを、端的にまとめれば、「考え方・性格が中庸で、エネルギー水準が高く、客観的にものごとを見ることができる」ことが、評価の高さにつながるということになる。これは、SCT総合評価で言えば、A「よい」およびB「ふつう」の一部の者が該当する。

なお、個々の病院実習評価項目間の相関は高く、ほとんどの項目間に有意な相関が確認されるので、病院評価の構造は多次元的には見えず、少ない次元で評価が行われていることが推測される。

また、当研究は、被評価者の人数が少ない点、また、SCTの符号評価において総合評価と個々の項目評価とが直線相関を仮定できない点（例えば、GやHは適度に持っているのがよいのであって、高すぎても低すぎても総合評価は低くなりがちな点）など、このような手法の限界を考慮しながら、結果の検討を行わなければならないことは当然である。

(5) 文献

《SCTのテスト用紙、手引、事例集》

佐野勝男・槇田仁　1960 SCTテスト用紙（成人用）　金子書房

佐野勝男・槇田仁　1961 SCTテスト用紙（中学生用）　金子書房

佐野勝男・槇田仁　1961 SCTテスト用紙（小学生用）　金子書房

佐野勝男・槇田仁・坂村裕美　1961 精研式文章完成法テスト解説 ー小・中学生用 金子書房

佐野勝男・槇田仁　1972 精研式文章完成法テスト解説 ー成人用 改訂版　金子書房

槇田仁・小林ポオル・岩熊史朗　1997 文章完成法（SCT）によるパーソナリティの診断 手引　金子書房

槇田仁（編著）伊藤隆一・岩熊史朗・菅野陽子・西村麻由美　1999　精研式文章完成法テスト（SCT）新・事例集 金子書房

槇田パーソナリティ研究所　2000 自習用 精研式文章完成法 事例集（成人用）　槇田パーソナリティ研究所

槇田仁（編著）伊藤隆一・岩熊史朗・小林ポオル・菅野陽子・西村麻由美・櫃田紋子　2001 パーソナリティの診断 総説 手引　金子書房

伊藤隆一・伯井隆義・田邊満彦・櫃田紋子・菅野陽子・川島真・小林和久・神木直子・伊藤ひろみ・槇田仁　2004　SCTノート（1），法政大学『小金井論集』、創刊号、pp. 85-108

伊藤隆一・田邊満彦・三浦有紀・小林和久・伊藤ひろみ　2005 SCTノート（2），法政大学『小金井論集』、第2号、pp.121-150

伊藤隆一・伊藤ひろみ、久保寺美佐・三枝将史・柴田崇浩・田邊満彦・三浦有紀　2006 SCTノート（3），法政大学『小金井論集』、第3号、pp.127-170

《その他の文献》

川島眞　2002　教育実習に求められる心理特性に関する研究—エゴグラムを使った試み— 日本心理学会第66回大会発表論文集、p.1132

小林和久・川島眞　2003　病院実習に求められる心理特性に関する研究—エゴグラムを使った試み— 日本心理学会第67回大会発表論文集、p.1217

小林和久・川島眞　2004a　病院実習における心理特性に関する研究—エゴグラムを使った試み— 小松短期大学論集、16、pp.67-72

小林和久・川島眞　2004b　病院実習に求められる心理特性に関する研究—YG性格検査を使った試み— 日本心理学会第68回大会発表論文集、p.1180

小林和久・川島眞　2005a　病院実習における心理特性に関する研究（2）－矢田部・ギルフォード性格検査を使った試み－ 小松短期大学論集、17、pp.43-47
小林和久・川島眞　2005b 病院実習に求められる心理特性に関する研究（3）－文章完成法テスト（SCT）を使った試み－　日本心理学会第69回大会発表論文集、p.1290
厚生労働省ホームページ　2005 「発達障害者支援法」
＜http://www.mhlw.go.jp/topics/2005/04/tp0412-1b.html＞
厚生労働省ホームページ 2007 「採用のためのチェックポイント」
＜http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/saiyo/saiyo.htm＞（2007.2.4）
松尾江奈　2005 発達障害のある人の就労上の課題と就労支援について　『はげみ』、6・7月号、p.43、日本肢体不自由児協会
若杉敬明　2005　現代経営とコーポレート・ガバナンス, 神田秀樹（編）コーポレート・ガバナンスにおける商法の役割　中央経済社

---

*1 法政大学工学部教授、(1) 理事・研究員・運営責任者、臨床心理士
*2 尚美学園大学総合政策学部教授、(1) 監事・研究員、産業カウンセラー
*3 よこはま・自閉症支援室（横浜市発達障害者支援センター）、(1) フェロー、臨床心理士
*4 マネックス・ビーンズ・ホールディングス株式会社常勤監査役、(2) 会員
*5 尚美学園大学芸術情報学部教授、(1) 研究員、臨床心理士
*6 多摩市立教育センター相談室、(1) 監事・フェロー、臨床心理士
*7 尚美学園大学嘱託カウンセラー、(1) フェロー、臨床心理士
*8 (1) 所長代行・筆頭理事・主任研究員
*9 神奈川県立住吉高等学校教諭、(1) フェロー、上級教育カウンセラー
*10 埼玉県所沢児童相談所心理・家族支援担当主事、(1) フェロー、臨床心理士
*11 尚美学園大学総合政策学部・芸術情報学部講師、(2) 会長、臨床心理士

(1) 槇田パーソナリティ研究所
(2) SCTフォローアップ研修会

---

*12 謝辞：「(4) 病院実習評価とSCT評価との関係について　②方法　b) 病院実習評価」の執筆に際してご協力いただいた小松短期大学助教授大友達也氏、前小松短期大学専任講師須釜聡氏に感謝致します。