

適性検査 要点まとめ



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年4月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

適性検査 要点まとめ

多くの企業（2020年調査で約88%が実施）が、候補者の能力・性格を客観的に評価し、職務や組織文化とのミスマッチを防ぐため適性検査を導入。大量採用時の効率的・公平な選考や定着率向上に寄与します。

【主な検査タイプ】

- **1.能力検査**：業務遂行に必要な基礎学力（言語理解、計数処理等）や論理的思考力を測定。求める能力水準を確認。
- **2.性格検査**：行動特性、価値観、ストレス耐性、対人関係スタイル等を評価し、資質や組織・職務適応性を見極めます。

【代表的な検査と受験形式】

SPI（リクルート社製。2023年3月期実績で年間利用社数15,500社、受検者数217万人）が広く利用。他に玉手箱、GAB、CAB（IT職）、TG-WEB等も活用。

受験形式：

- **筆記試験**：指定会場でマークシートを用いる従来型。
- **Web試験**：テストセンターPCまたは自宅PCでオンライン受験。1問毎の時間制限や修正不可の場合も。

適性検査 要点まとめ

【対策の要点と留意点】

- **能力検査対策**：問題集で出題傾向を把握し、反復練習で速度・精度を向上。時間配分を意識し、苦手克服が鍵。
- **性格検査の留意点**：正直かつ一貫した回答が基本。虚偽回答は内蔵チェックで検出され、矛盾はマイナス評価に。企業の求める人物像を理解しつつも、偽らないことが重要。
- **全般**：時間内に全問解答を。対策不足や多くの未解答は、能力に加え準備・意欲不足と見なされることも。