

SENTENCE COMPLETION TEST

SEMINAR J



S C T

— 精 研 式 文 章 完 成 法 テ ス ト —



第 17 回 企業人事関係者向けセミナー

2011 年入門コース



慶應義塾大学産業研究所

## ご挨拶

慶應義塾大学産業研究所では、50年以上の長きにわたり、SCT（精研式文章完成法テスト）を、人事をはじめとした企業内のさまざまな領域において活用するための研究・開発を続けてきました。

SCTは、手書きの文章という定性情報を客観的・科学的に分析・評価し、生きた人間像を把握するための技として、多くの企業の経営・人事に携わる方々から高い評価を受けています。そして、SCTを用いた人材の把握法のノウハウを企業の皆様に体験していただくために、SCTセミナー（精研式文章完成法テストセミナー）を提供し続けてきました。また、その間、多くの企業の経営者・人事担当者から、各社のニーズに基づき人材を採用・活用・育成される過程で培ってこられた実践的知見をフィードバックしていただき、毎年の当セミナーの運営に活かして参りました。

経営環境の厳しい今こそ、人材戦略に目を向け、将来を担う人材の確保を推進する時と考えます。そのためには、経営・人事の皆様が、短期的なパフォーマンスに惑わされることなく、中・長期的な視点で、「人を見る目」を養い、それを各社の人的資源管理戦略に適合した人材の確保に結びつけていただくことが重要であり、当セミナーはその一助になるものと信じております。

経営幹部・人事ご担当など、人材戦略の中核となる皆様には、この機会にぜひご参加くださいますよう、ご案内申し上げます。

2011年8月

産業研究所 所長	早見 均
SCTセミナー J 主管	小林 ポオル
SCTセミナー J 講師	伊藤 隆一・大林 純子 伊藤 ひろみ・小林 和久



## SCT（文章完成法テスト）の概要

### 1. SCTとは？



その人がどんな人かということ、人は、発言や行動、態度、書きものなど様々な事象から判断しています。例えば、企業における採用の判断においては、面接、小論文、履歴書、プレゼンテーションシート、グループ討議などの演習、適性検査などから得られる情報が用いられています。

しかし、断片的な情報をただ寄せ集めただけでは、個人を十分に把握することはできません。重要なのは、これらの情報から、生きた個人の姿を浮かび上がらせ、本人もあまり気のつかない側面を見だし、そこから成長・派生する 多様な業務能力や業務行動・業務成果の比較的早期の推測 につなげていくことです。

このように、「人を見る」ための適切な情報を得、それを分析する一技法として、「精研式文章完成法テスト(Sentence Completion Test, SCT)」は開発されました。

SCTは、「子供の頃、私は」といった比較的短い文章の書き出し（刺激文）を示し、その後に、思いつくことを自由に記述してもらい（反応文）形式の投影法の心理テストです。その人の内面を書き言葉として表出してもらい、行動に表れにくいその人の特徴を浮き彫りにしたり、行動面での特徴と関連づけることで、より深く、より統合的に、その人らしさを理解することができます。

図1のような刺激文が60件並んだ検査用紙に、被検査者は心に浮かんだことを、直筆で、自由に（書きたくないことは書かなくていいようになっています）記述していきます。



Part I

- 1 子供の頃、私は よく本を読んでいた。
- 2 私はよく人から 年上に見られた。
- 3 家の暮し は楽しい。
- 4 私の失敗 はどうしようもないものが多い。つまり、笑ってしまうようなもの。
- 5 家の人は私を うるさい子だと思っている。
- 7 争い ことは嫌い。だけど必要な時には言う。それは争いじゃなくて議論、建設的なものであるべき。
- 8 私が知りたいことは 難しくて答えのないことが多い。例えば、「文化と文明」は何かとか。
- 12 死 って何だろう。でも人が向き合わねばならないテーマですね。
- 13 人々 は皆それぞれで面白いですよ。違いを受け入れられる人でありたい。

図1. 精研式SCT (成人用) の一部

## 2. SCTの活用目的

SCTは、主に、次のような目的で活用されています。

- ① トータル・パーソナリティや個々の諸側面 (図2参照)、適性などの把握
- ② 組織や集団全体の心理・社会的特徴の測定
- ③ 産業・教育等の領域における教育・訓練プログラムの有効性の検証
- ④ テストバッテリー (複数の心理検査の組み合わせ) や面接結果、人事データ等の妥当性の検証
- ⑤ 面接の展開を容易にするための情報収集

いずれも採用・配置・能力開発など、人事実務では大切な目的であり、なかでも最も重要なことは、「多面的に人を見る」ことが組織の価値観として確立し、管理職や人事担当者にその判断軸やスキルが備わることにあります。結果として、その時々企業のニーズに合った人材戦略が、絵に描いた餅に終わらず、現実に展開されることを目指しています。

また、人間が多様であることを認め、また組織には多様な人間が必要なことを認識し、「その人らしさ」をお互いに理解し合い、認めあう風土を創り上げることによって、人間や組織の共生・発展への発想も芽生えてくることでしょう。

## 3. SCTで何がわかるか

世の中にはさまざまな心理テストがあります。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ます。例えば、知能検査は、知能に焦点を当てて、知能指数という客観的な指標を算出できるように作られていますが、これを用いて性格や興味を把握することは困難です。

パーソナリティは一人の人間を包括する全体的なものですから、さまざまな側面からスポットを当て、同時にその関連性をも考慮に入れることが重要です。

図2はSCTで把握できるパーソナリティの概念図です。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」などの側面から、パーソナリティの全体像を把握できるように工夫されています。把握の難しい諸側面、本人にとっても無意識的なトータル・パーソナリティを幅広く浮き彫りにすることが可能な技法です。図3に評価レポートの一例を示します。



図2. S T Cで把握できるパーソナリティの全体像

環境	幸せな家庭に育った様子。有能な父に対しては、コンプレックスと、尊敬の気持ちをあわせ持っている。			
身体	ener. +	かなり行動的なのではないか。努力もするがよく眠る。健康に問題はない様子。SCTでは後半の量が多く、エネルギーを感じさせる。		
能力	diff. +～++	くだけた感じの文章から、ユーモア感覚と余裕が窺える。自分のことも周りのこともよく見えているようだ。大雑把なところはあるが、分別もあり、見通しも利く。柔軟性は高いと思われる。		
性格	type E h	G +～	H +～	N ±
明るくのびのびとした性格。粗削りなところがあり、時に羽目を外すこともあるかもしれない。勝気な人だが、他者に対する温かさがあり、どこか人間的魅力を感じさせる人。SCTを楽しんで書くような余裕がある。				
指向	意欲+～	社会の中で自分を成長させながら、よりよく生きたいという前向きさに溢れている。現在の自分には満足していない。あまり表には出さないが、なかなかの努力家のようなのだ。		
その他	粗削りだが、聡明で、人を動かすようなパワーがある。多少の失敗や困難を乗り越えていけるだけの資質はあると思われる。			

図3. 評価レポートのイメージ

(※図2, 3は「榎田パーソナリティ研究所」のHPより転載。一部改変。不許複製・転載)



#### 4. S C Tの特徴

S C Tによる検査方法、判定方法は、下記のような特徴を持っています。

- ① 前述のように、個人の全体像、すなわち、トータル・パーソナリティの把握を目指しています。
- ② 業務行動や成果ではなく、その人の持つ潜在的なパーソナリティに着目しているため、長期的な活用が可能であり、採用、適材適所の人事配置、昇進昇格、キャリア開発の判断材料として、幅広く活用できます。
- ③ 検査実施が簡便です。  
検査用紙と鉛筆があれば実施できます。比較的短時間（60～90分）で、同時に何人でも実施できます。
- ④ 被検査者の心理的負担が少なく済みます。  
自由な作文ですから誰でも書けます。書きたくない事は書かなくてよい自由なスタイルになっています。
- ⑤ 診断も比較的短時間で済みます。結果はレポートで表現します。  
S C Tでは、スコアリング（得点化）や数量的分析、類型化をあまり重視していません。“その人らしさ”が伝わる文章で表現するので、結果の共有が容易です。採用適否・人事配置案などの意思決定者間における、合意形成に活用できます。
- ⑥ 診断スキルを身につけることによって、評価者は、人間の理解の幅と奥行きを広げることができます。  
パーソナリティを把握する力は、管理者としても、人事担当者としても、そもそも必要な能力です。社員の適性を、的確・客観的に理解する能力を向上させることで、人事実務、労務管理の質がいつもの確なものとなっていきます。

#### ■ S C Tに関する参考文献（セミナー参加者には配布します）

- ① 槇田仁・小林ポオル・岩熊史朗 著「文章完成法（S C T）によるパーソナリティの診断 手引」 金子書房
- ② 槇田仁 編著 伊藤隆一・岩熊史朗・菅野陽子・西村麻由美 著 「精研式文章完成法テスト（S C T） 新・事例集」 金子書房
- ③ 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 著「パーソナリティの診断 総説 手引」 金子書房
- ④ 佐野勝男・槇田仁・坂部先平 著 「精研式パーソナリティ・インベントリィ手引 [第3版]」 金子書房
- ⑤ 佐野勝男・槇田仁 著 「S C T用紙」 金子書房



## 第17回セミナー開催要領

- 1. 日程：**2011年10月14日～12月16日（全7回）  
①10月14日（金）②10月21日（金）③10月28日（金）④11月11日（金）  
⑤11月25日（金）⑥12月2日（金）⑦12月16日（金）  
10：30～17：30  
※第1回（10月14日）は懇親会開催のため20：00まで。
- 2. 会場：**慶應義塾大学 三田キャンパス 大学院校舎 8階会議室  
〒108-8345 東京都港区三田2-15-45
- 3. 講師**  
小林 ポオル（慶應義塾大学産業研究所所員・同文学部准教授）  
伊藤 隆一（法政大学工学部教授）  
大林 純子（日本生産性本部認定経営コンサルタント、日本経営品質賞審査員、有カタリスト代表）  
伊藤 ひろみ（法政大学理工学部講師）  
小林 和久（尚美学園大学総合政策学部教授）
- 4. 受講料：**1名につき ¥150,000（税込）  
※書籍・資料代、昼食代を含みます。受講料は原則として返還しません。
- 5. 募集人員：**20名  
※受講希望者多数の場合は先着順で締切らせていただきます。
- 6. 受講資格：**原則として、人事・労務・能力開発などの実務経験、  
マネジメント経験が2年以上ある方。
- 7. 申込要領**  
◇ 別紙申込書に必要事項をご記入の上、郵送・FAX・メール添付のいずれかでお申込み下さい。  
◇ 申込先：慶應義塾大学産業研究所  
〒108-8345 東京都港区三田2-15-45  
電 話 03-5427-1597  
F A X 03-5427-1640  
E m a i l office@sanken.keio.ac.jp  
◇ 申込締切：2011年9月26日（月）  
◇ お申込書は以下（慶應義塾大学産業研究所）のサイトからもダウンロードできます。  
<http://www.sanken.keio.ac.jp/introduction/ja/activity/education/SCTseminar.html>



## 8. 各回の概要

日程	主な内容	スタイル	使用ケース
第1日 10月14日(金)	・トータル・パーソナリティの理解 ・判定の練習 ・SCT判定の基礎知識	レクチャー 全体討議・ フィードバック	典型ケース×1
第2日 10月21日(金)	・多様なケースを使った判定演習（パーソナリティの多様性を理解する）	全体討議・ フィードバック	男性・女性ケース×8
第3日 10月28日(金)	・「新・事例集」 ケースを使った判定演習（判定に慣れる）	全体討議・ フィードバック	男性ケース×10
第4日 11月11日(金)	・「新・事例集」 ケースを使った判定演習（判定に慣れる）	全体討議・ フィードバック	女性ケース×10
第5日 11月25日(金)	・判定演習（判定スキルの修得、自らの癖への気づき）	全体討議・ フィードバック	男性ケース×10
第6日 12月2日(金)	・判定演習（判定スキルの修得、自らの癖への気づき）	全体討議・ フィードバック	女性ケース×10
第7日 12月16日(金)	・判定演習（判定の幅を広げる） ・SCTを使った自己理解 ・組織人事とSCT	全体討議・ フィードバック・ 特別レクチャー	特殊ケース×7

## 9. 進め方

- 初回に、パーソナリティについての理解、SCTの概要や判定方法など、基礎知識を学びます。
- 実際のケースを使用します。  
これまでの研究の蓄積から多様な視点での検討がなされた56ケースを教材とします。
- ケースを読んで判定して頂くなど、毎回、宿題があります。
- 毎回各自の判定結果（事前課題）をもとに討論します。  
各自の判定結果と思考プロセスを共有します。  
各自が着目した事実や解釈などの違いから論点を見つけ討論します。
- 討論内容を踏まえた上で、経験豊富な講師が、各ケースにおける着眼点、判定のポイントをガイドします。

## 10. その他：

当セミナーの内容やSCTについては、ご要望に応じて、コーディネータがご説明に伺います。  
お気軽にご相談ください。





## 10. 参考

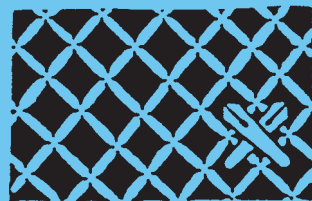
### ■セミナー受講で得られるもの（参加者の声より）

- ◇ 善悪に因らない人間性分析を学んだ。
- ◇ 人を見るときの拠り所を持つことができるようになった。
- ◇ 直感で人を判断することが多かったが、パート別にそれぞれを見た上で、総合的に「この人は〇〇だろう」と思えるようになってきた。
- ◇ 人を評価する上での共通言語を取得できた。
- ◇ 感覚を言葉で分析・説明することができるようになった。
- ◇ パーソナリティを論理的に把握する方法とそれを言葉にする能力が身についた。
- ◇ 驚くべき多様性のあるパーソナリティが意外に少ない変数で表現されることに驚いた。
- ◇ 相手のパーソナリティに応じた対応が必要ということを学んだ。
- ◇ S C Tの活用で、当社の人事をもっと体系的に考えることが可能である。
- ◇ 人材配置の組み合わせに活用できる。
- ◇ 内定者の配属、管理職の登用に活用できる。
- ◇ 当社の人事管理で利用している他の診断ツールと組み合わせた人物判断に活用できる。

### ■これまでの参加企業一覧（一部）

日本水産(株) 三機工業(株) 日揮(株) (株)フジタ 日本工営(株)  
明治製菓(株) アサヒビール(株) サントリー(株) 大陽日酸(株) 旭電化工業(株)  
(株)野村総合研究所 富士ゼロックス(株) コニカミノルタビジネスエキスパート(株)  
(株)神戸製鋼所 日東紡(株) コベルコ建機(株) 住友重機工業(株) 協栄産業(株)  
三洋電機(株) 神鋼電機(株) 日産自動車(株) トピー工業(株) ホンダ(株)  
大日本印刷(株) 十一房印刷工業(株) 三愛石油(株) (株)三越 味の素(株)  
(株)高島屋 (株)大丸 (株)松屋 (株)伊勢丹 (株)東天紅 (株)西友  
(株)十字屋 (株)アブアブ赤札堂 (株)大伸社 野村証券(株) 丸三証券(株)  
松井証券(株) エース証券(株) マネックス・ビーンズ・ホールディングス(株)  
朝日生命保険(相) 日本生命保険(相) 明治安田生命保険(相) 京王電鉄(相)  
東京電力(株) 東京ガス(株) セコム(株) (株)CSKホールディングス  
(株)CSKシステムズ (株)CSK証券サービス 兵神装備(株) オグラ金属(株)  
日本郵政(株) 武州ガス(株) ミサワホーム(株) (株)富士通ラーニングメディア





CALAMVS GLADIO FORTIOR

## 慶應義塾大学産業研究所

〒108-8345 東京都港区三田2-15-45

TEL 03 (5427) 1597

FAX 03 (5427) 1640

Email [office@sanken.keio.ac.jp](mailto:office@sanken.keio.ac.jp)