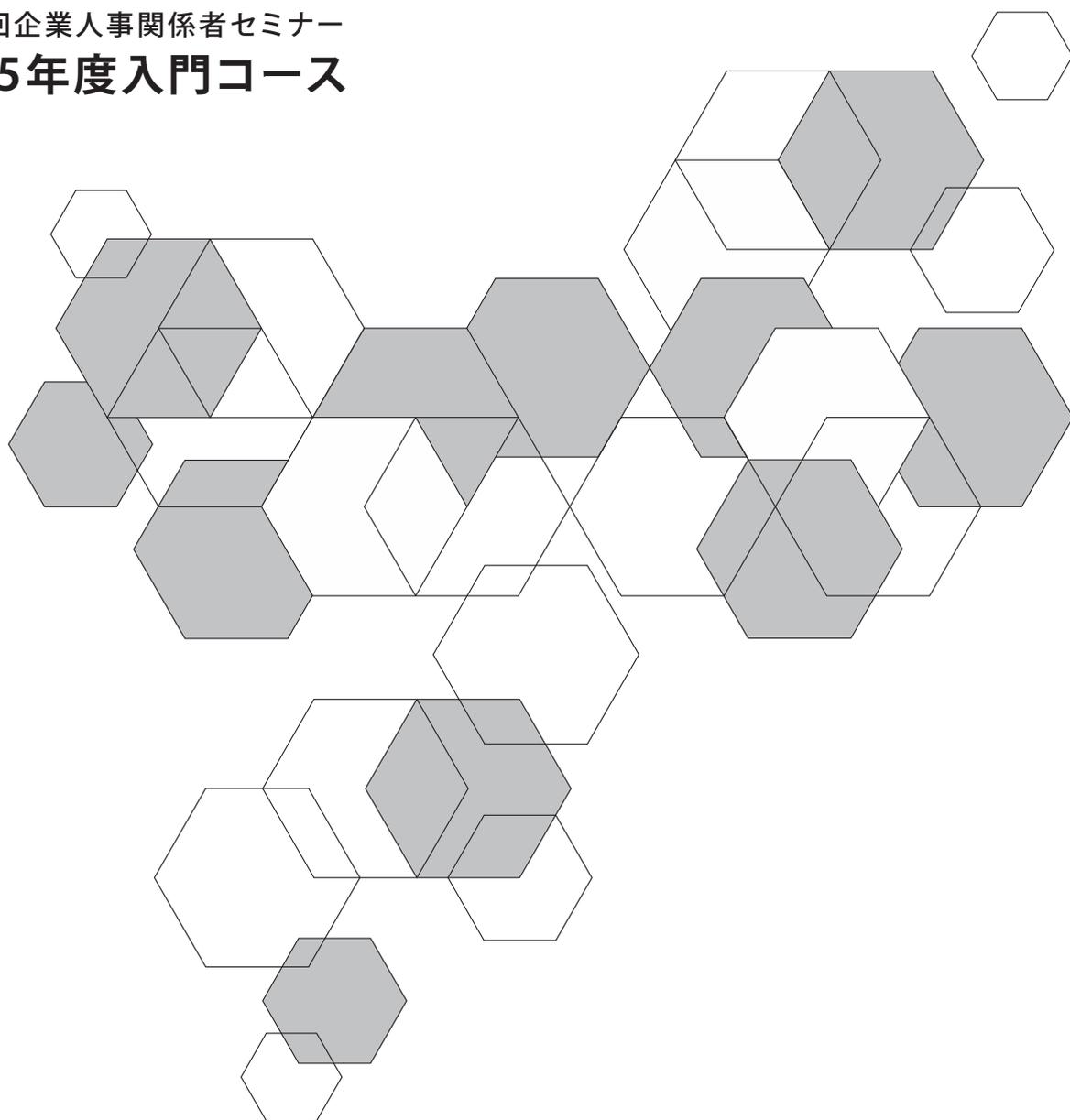


SENTENCE COMPLETION TEST
SEMINAR J

SCT

精研式文章完成法テスト

第28回企業人事関係者セミナー
2025年度入門コース



慶應義塾大学 産業研究所

ご挨拶

精研式文章完成法テスト（SCT）は、手書きの文章を通して得られる情報を客観的に分析・評価しパーソナリティを把握する道具として、企業・組織、心理臨床、福祉、教育など多様な現場で、60年以上の長きにわたり活用されている投影法心理テストです。

慶應義塾大学産業研究所では、1967年より、主として企業・組織の人事担当者を対象に、SCTとSCTを通して得られる知見を採用や配置、能力開発等に役立てていただくための「精研式文章完成法テスト（SCT）セミナー」を開催しています。戦略に合った人材の確保と活用が企業の実生命線となる昨今、人事部門に留まらず、経営層の方々のご参加も増えています。

近年、企業を取り巻く労働市場環境は大きく変化しています。特に、労働人口の減少に伴う人材不足の深刻化や、AIを活用した採用プロセスの本格化が進んでいます。こうした変化の中で、企業はスキルベース採用やリモートワーク対応を強化し、多様な人材を活用することで競争力を維持しようとしています。

一方で、人材の選定に際して、スキルや経歴だけでは測れない要素が重要視されるようになり、企業においては、単なる能力評価に留まらず、パーソナリティや適性をより深く理解し、適切に活用することが求められます。また、AIが採用プロセスを支援する一方で、人間ならではの洞察力が求められる場面も依然として多く存在しており、そうした場面では、単なるデータ分析ではなく、個々のパーソナリティや経験を考慮した人間の判断が不可欠です。

このような中で、「人が人を深く理解する」ことの重要性はますます高まることとされます。人間が発する言語の微妙なニュアンスや文脈を理解し、それらに基づいてパーソナリティや心理的特性を推測することは、AIやテクノロジーの発展に関わらず、生身の人間だからこそ発揮できる洞察力と経験が必要とされる領域です。

なお、当セミナーは双方向対話形式で進めており、異なる立場のメンバーが意見を交わすことで、新たな気づきや学びを促し、人事、経営に携わる人に必要な「人を見る目」を養っていただけるようになっていきます。

将来を見通した人材戦略を再構築し、人間の本質を理解しながら、新たな価値観、働き方に対応した人事施策を進めていくため、経営幹部・人事ご担当など人材戦略の中核となる皆様のご参加、ご派遣を期待し、ご案内申し上げます。

2025年4月

産業研究所 所長

野村 浩二

客員研究員（SCTセミナーJ講師代表）

伊藤 隆一

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、本人もあまり気が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 ごとは嫌い。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。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、同時にその連関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。

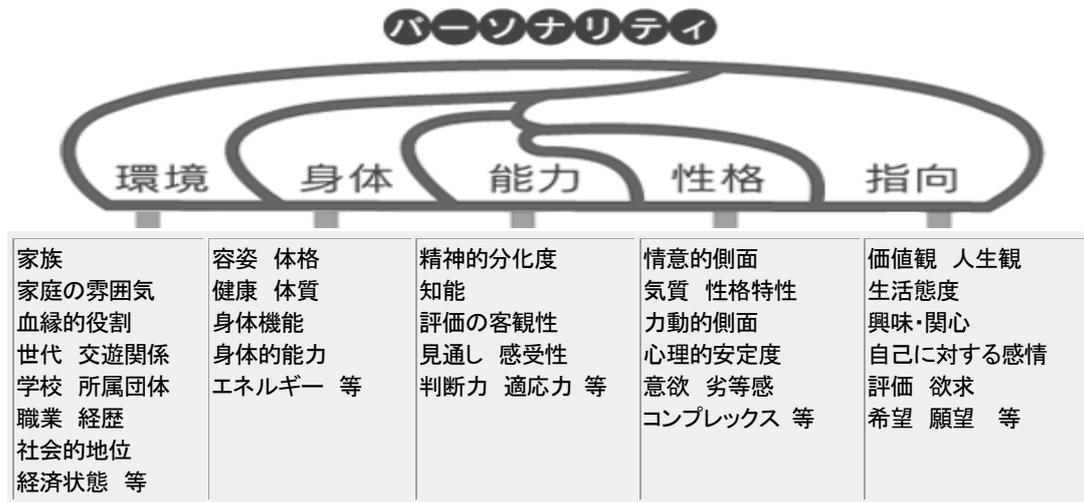


図2. SCTで把握できるパーソナリティの全体像

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、他者に対する温かきがあり、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「一般社団法人日本SCT学会」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、次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そう的確なものとなっていきます。

■ S C Tに関する参考文献（セミナー参加者に事前配布します）

- ①伊藤隆一編著 伊藤ひろみ・大林純子ほか 著 『S C T（精研式文章完成法テスト）活用ガイド－産業・心理臨床・福祉・教育の包括的手引－』金子書房
- ②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
- ③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
- ④佐野勝男・槇田仁 著『S C T用紙』金子書房

第28回SCTセミナーJ開催要領

1. 日程：2025年9月19日～12月5日（全7回） ※全て対面で実施いたします

- ① 9月19日（金） 10：30～18：00
- ② 10月3日（金） 10：30～17：00
- ③ 10月17日（金） 10：30～17：00
- ④ 10月31日（金） 10：30～17：00
- ⑤ 11月14日（金） 10：30～17：00
- ⑥ 11月28日（金） 10：30～17：00
- ⑦ 12月5日（金） 10：30～18：00

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：

- 伊藤 隆一 慶應義塾大学産業研究所客員研究員、法政大学名誉教授
一般社団法人日本SCT学会代表理事、社会学博士
- 伊藤 ひろみ 法政大学理工学部講師、日本SCT学会常務理事、修士(心理学)
- 有村 朗子 小田原家庭裁判所家事調停委員、日本SCT学会常務理事
- 大林 純子 SCTセミナーJコーディネーター、(有)カタリスト代表、日本SCT学会副代表理事
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

4. 受講料：1名につき ¥165,000（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：10名

※ソーシャルディスタンス確保のため、定員を縮小しています。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。一企業からの複数のご応募については応募状況を見ながらの判断といたたく事務局までご相談ください。

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。
- ◇ 第一日は、第二日以降の学習に必要な講義内容となりますので、出席は必須です。
早退・遅刻・欠席が確実な方は、当セミナーへの申し込みをご遠慮ください。

7. 申込要領

◇ 下記の受講申込フォームからご登録ください。(QRコードからもアクセス可)

<https://forms.gle/rEj1zN772UkKU4Fq6>



◇ または、下記事項をご記入の上、慶應義塾大学産業研究所までご連絡ください。

①連絡先 Email ②企業/団体名 ③所在地・電話番号 ④申込者氏名(申請者)・部署

⑤受講者氏名・フリガナ・性別 ⑥受講者所属部署・職名 ⑦受講者電話番号 ⑧受講者 Email

申込先：慶應義塾大学産業研究所 Email: office@sanken.keio.ac.jp

〒108-8345 東京都港区三田 2-15-45 電話 03-5427-1597

◇ 申込締切：2025年8月29日(金)

8. 各回の概要

日程	主な内容	スタイル	使用ケース
第1日 9月19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 ・コンプライアンスについて	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3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17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×8
第4日 10月31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×8
第5日 11月14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×8
第6日 11月28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×8
第7日 12月5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SCTケースを使用します。多様な視点での検討がなされた48ケースを教材とします。
- ケースは事前に読んで予習して頂いた上でご参加ください。(予習時間の確保が必要です)
- 全体討論を通して、各自の判定結果と思考プロセスを共有します。各人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、各ケースにおける着眼点、判定、パーソナリティ把握のポイントをガイドします。

10. その他

- 最終日に、慶應義塾大学産業研究所より修了証をお渡しします。
※全セッション（7セッション）のうち5セッションのご参加が条件となります。
- 当セミナーの内容やSCTについてご不明の点がありましたらお気軽にご相談ください。必要に応じて、コーディネーターが説明に伺います。
- 本セミナー修了者は、ご希望があれば、一般社団法人 日本SCT学会による「SCT初級取扱士」の資格認定を受けられ、同学会の「SCT フォローアップ研修会（年6回土曜日）」に参加できます。（有料ですが、別途ご案内します）

■セミナー受講で得られるもの（参加者の声より）

- ◇ パーソナリティの成り立ちについて、一つの視点が理解できた。
- ◇ 人の見方が先入観で固まっていたことに気づいた。
- ◇ 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。
- ◇ 自分の見方だけでなく他の方の意見を聞くことで、偏った見方をしている自分に改めて気づくことができた。
- ◇ 自分を知る、他人を知る、鏡として役立てることを学んだ。
- ◇ パーソナリティを評価するためのボキャブラリーが増えた。表現の幅が広がった。
- ◇ 感覚を言葉で分析・説明することができるようになった。
- ◇ 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。
- ◇ 自己理解の大切さを学んだ。
- ◇ 文字を読むだけでなく、面接での言葉・フレーズでも人を見ることができると感じた。
- ◇ SCTの活用で、会社の人事をもっとシステム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。
- ◇ 会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。
- ◇ カウンセリング（面談資料）、部下の指導など、対人関係理解のツールに使える。

■SCTの施行をお考えの方に

SCTは、目的を持ち、訓練を受けた検査者が、検査者にも被検査者にも利得が得られる適切な時期に、目的を共有する可能性が高い被検査者に施行し評価することで、良い成果を得られる、プロユースな技法です。

SCTの検査者には、法令やコンプライアンス・人権等を守り、被検査者の年齢や心身の状態、置かれている状況等を深く考慮しながら、SCTを施行する趣旨をよく説明することが必要です。知識とノウハウなしの導入は危うく、困難です。新たにSCTの導入を考えている組織の方は、ぜひ、当セミナーを受講した上で、活用方法をご相談ください。



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

Email office@sanken.keio.ac.jp