

行動特性と職種適性

職種に必須なコンピテンシーとその測定

星 洋

(社団法人 行動特性研究所)

キーワード：心理テスト 行動特性 職種に必須なコンピテンシー

1. 問題意識及び調査方法

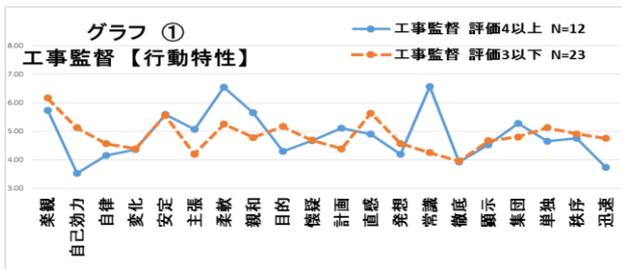
採用における職種マッチング及び入社後の育成効果の向上のために、職種に必要とされる能力と行動特性の抽出を試みた。

建設施工会社（A社）の工事監督及び技能職人（基礎や木工等の現場施工を行う技能工）を対象に行動特性診断テストで行動特性を測定し、行動特性の組合せにより能力（コンピテンシー）を測定した。その後、測定結果と人事評価との相関を求め職種に必要なコンピテンシーを抽出した。

行動特性と能力の測定には行動特性研究所の『行動特性診断テスト』を使用し、人事評価はA社経営者による5段階評価を使用した。行動特性研究所では「能力は一連の行動の組合せによって発揮される」という仮説に基づき行動特性に一連のアルゴリズムを施して能力測定を行っておりその実用例も多い。

2. 優秀者の行動特性

工事監督35名と技能職人42名を人事評価4.0以上（以下、「優秀者」と呼ぶ）と人事評価4.0未満（以下、「標準以下者」と呼ぶ）のグループに分けて統計処理を行った。優秀者は『柔軟性・常識性・親和性・主張性・計画性』の項目が標準以下者を上回り、『自己効力・迅速性』が下回っていた。（グラフ①参照）これらの行動特性から、優秀者は「ものごとに柔軟に対応し常識に基づいた行動が多く、人に対して親身に関わり、積極的に発言し、計画を立てて実行する」という行動プロフィールと「品質に対して常に気を使い、慌てずゆっくり取組む」という行動プロフィールが見られた。



一方、技能職人の優秀者においては『自律性・自己効力・集団性・顕示性』の項目が標準以下者を上回っており「仕事のやり方や段取りを自ら決定し、自信を持って行動し、共同作業を大切にしながら自己をアピ

ールする」という行動プロフィールが見られた。

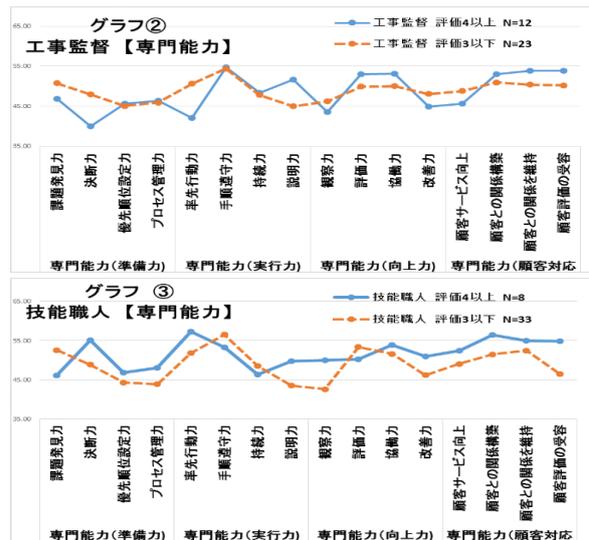
施工者として同じ技術職ではありながら、優秀な工事監督と技能職人では行動特性が異なることが判明した。職種別に行動特性を考慮し、採用時の職種マッチングを向上させる必要性が認識された。

3. 能力と行動特性

能力測定の結果、工事監督の優秀者は『顧客志向に関する諸能力・協働力・説明力・評価力』が標準以下者を上回っていた。これらの項目を工事監督のコンピテンシーとして採用や育成の指標として用いることが出来ると思われる。

また、優秀な工事監督においては20項目に対して15項目（全体の68.75%）が標準以下者を上回っており、技能職人においては75%の項目が上回っていた。（グラフ②、③参照）

行動特性をベースにした能力の測定結果と人事評価との相関の高さから「能力は行動の組合せによって発揮される」という仮説が成立すると考えられる。



4. 今後の課題

本研究で測定対象とした項目は、諸文献で技術職に必要とされている能力と長年に亘りA社の技術職者に求めている能力とを基に抽出した。今後、同業他社の調査を行い抽出した指標の信頼性や妥当性を確認することが必要である。また、他の職種における行動特性とコンピテンシーの相関研究の継続も重要となる。

(ほし ひろし)