

性能別職業適性検査の妥当性の研究

窪 木 安 久

A Study on Validity For Diffalation Aptitud Test

Yasuhisa KUBOKI

労働者の特性に対応する職務への配置は人間性尊重と生産性の高揚にかかわるものであり雇用管理の初歩的対策でこれらに関与する科学的技法の一つとして開発された性能別職業適性検査を化学繊維原糸製造に従事する従業員に対し適用するにあたり現従業員法により実験実施しテストの妥当性検証と企業基準の設定を試みる。

まえがき

学校卒業者のうちから職務適格者を選抜して採用・配置出来た労働力過剰時代と異なり採用目標の必要労働者数の確保すら困難な時期にあってもなお所期の生産性をあげることが要請される現在において、限定された労働力のなかから個人の持つ特性に応じてその能力を最大限に発揮させ企業内教育と相まって可急的すみやかに作業習熟を得て完全な職務遂行と職務の円熟を期待している現段階に於てこれらの要請に対し職業適性検査の持つ予診、予見性がいかに程その期待に答えるかを改訂新版性能別職業適性検査を用いて妥当性の検証を行なうものである。

職業安定法第54条の負託に答える目的のもとに窪木を主査とする適性研究グループにより5年の歳月を経て研究作成の上1692年公表された性能別職業適性検査を1966年制定の雇用対策法第10条に基く雇用管理の科学的技法の一翼を背わせるため職業研究所が前述の性能別職業適性検査の検査構成の下位検査の一部改定と新基準値の設定を図るとともに、技術革新に伴って発生した新職業を組入れた職業分類の再編成を機として対応職業群の修正確立をはかり1972年に改定新版性能別職業適性 (Diffalation Aptitud Test, 以下 DAT と略称) を公表した。

この DAT を繊維産業従事者—ナイロン原糸製造工—に実施し職業類型・製糸紡織機械作業職業群に対する基準の妥当性の検証を行うとともに労働の質の低下時点における企業の最適選抜配置基準の決定を試みる。

1. 実験

1.1 方法

ナイロン原糸製造作業に従事する職務経験6ヶ月以上

の作業者を対象として DAT の実施を行なうとともに作業監督者による作業成績評定を基礎資料とする現従業員テスト法 (Present-Employee Method of Testing the Test) によった。

1.2 被験者

X社 Y工場に於て A作業, B作業, C作業に従事する女子作業者144名である。

職務経験年数で区分すると1年未満41% (59名) 2年未満25% (36名) 3年は無く4年未満16% (23名) 5年以上18% (26名) である。

年令区分では17才未満60% (87名) 17才以上が40% (57名) である。

1.3 実験期間

1974年8月~11月

1.4 検査方式

3~10人を単位とする集団検査方式によった。

1.5 使用テスト

DAT は職務の遂行能力を知能 (Intelligence), 言語能力 (Verbal Aptitude), 推理能力 (Reasoning) 計算能力 (Calculation), 知覚の正確さ (Perceptual Accuracy), 空間判断力 (Spatial Aptitude), 運動共応 (Motor Coordination), 指先の器用さ (Finger Dexterity), 手腕の器用さ (Manual Dexterity) の9性能でとらえようとするものでこのために人間の能力特性を次の15種の下位検査で測定する。

A検査, 黒斑照合 30問 1分45秒

B検査, 名詞比較 120問 3分30秒

C検査, 無意味綴りの転記 180問 3分

D検査, 三角形打点 180 1分

E 計算, 四則計算	45問	4分
F 打点速度, 打点	210	30秒
G 立体計数, 立方体の計測	29問	3分
H 算数推理, 推理問題	25問	5分
I 語意, 同意語反対語の選出	50問	3分
J 文章完成, 選択肢による文章完成	60問	3分30秒
K 記号記入, 特定符号記入	240問	1分
M さし込み検査		45秒
N さしかえ検査	表1による	1分30秒
O 組合せ検査		1分30秒
P 分解検査		1分

上記 A~K の 11 種の下位検査は Paper and pencil Test であり M~P の 4 種の下位検査は Tool Test で性能点は平均を 100 とし標準偏差値を 20 とする尺度で構成される。

下位検査の組合せから精神機能を Intelligence, Verbal Aptitude, Reasoning, Calculation の 4 性能を通じ, 感覚機能を Perceptual Accuracy, Spatial Aptitude の 2 性能を通じ, 運動機能を Motor Coordination, Finger Dexterity, Manual Dexterity の 3 性能を通じて測定しようとするものである。能力に対応する職業類型を 15 職業群にまとめ職務の所要能力段階を 5 段階とし 125 以上, 110 以上, 90 以上, 75 以上, 74 以下に区分立をして適合性を判定する。15 職業群は更に職務の質の程度差に応じ偏差値を単位として区分し職務毎に最低基準値を設定し 29 の職業適性類型に編成している。

2. 従事者の作業区分と所要性能

被験者は下記の三職業群に別れて従事し A 作業以外は原則的に職務ローテーションは行なわれていない。

A 作業

引伸されたタイヤコード, 漁網, 一般産業用原糸等をルーチン的にショッパーで糸質を正確に測定しデータを整理する。専任チェッカーとして延伸, RW 工程内での糸道, 糸端の点検あるいは製品の表面検査をなし異常糸発生の未然防止を行なう。性能分析による所要適性能は知覚能力, 計算能力, 知覚の正確さ, 指先の器用さである。

B 作業

未引伸糸を引伸機で引伸し無欠点糸, 欠点糸と選別して玉揚げする。引伸中の糸切れ処置, 異常錘の摘出, 延伸調査, 未延伸糸のセット, ウエストプール屑処理をするとともに完成品の所定数を箱詰めして次工程に送る作業を行なう。

性能分析による所要適性能は知覚の正確さ, 指先の器用さ, 手腕の器用さである。

表 1 器具検査の諸元

手腕作業検査盤		各検査のMTM分析		
項目		挿替え検査		
		No.	動作の説明	手
盤の面積	2704.2cm ²	1	棒へ手をのばす	利手のみの作業
穴の径	1.35cm	2	棒をつかむ	
棒の径	1.18cm	3	棒を引き離す	
棒の長さ	6.84cm	4	棒を逆転する	
棒の側面積	25.34cm ²	5	棒を定置する	
棒の体積	7.48cm ³	6	棒を放す	
棒の重量	3.50g			
穴の径-棒の径	0.17cm			
		挿込み検査		
		No.	動作の説明	手
		1	棒へ手をのばす	両手の同時作業
		2	棒をつかむ	
		3	棒を引き離す	
		4	棒を運ぶ	
		5	棒を定置する	
		6	棒を放す	

指先器用検査

指先器用検査盤		各検査のMTM分析		
項目		組合せ検査		
		No.	動作の説明	手
盤の面積	278.6cm ²	1	坐金と丸鋺へ手をのばす	両手の同時作業
穴の径	0.37cm	2	坐金と丸鋺をつかむ	
丸鋺の外径	0.3 cm	3	坐金と丸鋺を引き離す	
丸鋺の長さ	1.5 cm	4	坐金と丸鋺を運ぶ	
丸鋺の重量	1.2g	5	坐金と丸鋺を組み合わせる	
坐金の内径	0.32cm	6	坐金・丸鋺をつかみなおす	利手のみの作業
坐金の外径	0.94cm	7	坐金・丸鋺を運ぶ	
坐金の重量	0.40g	8	坐金・丸鋺を定置する	
穴の径-丸鋺の径	0.07cm	9	坐金・丸鋺を放す	
坐金の内径-丸鋺の径	0.02cm			
		分解検査		
		No.	動作の説明	手
		1	丸鋺へ手をのばす	利手のみ
		2	丸鋺をつかむ	
		3	丸鋺を引き離す	
		4	坐金へ手をのばす	他の手のみ
		5	坐金をつかむ	
		6	坐金をすべらせる	
		7	坐金をつかむ	
		8	坐金と丸鋺を運ぶ	両手同時
		9	坐金と丸鋺を定置する	
		10	坐金と丸鋺を放す	

C 作業

延伸された各種原糸を RW 機でチーズに巻き返し良品糸を次工程に送る。

欠点を再RW処理をなし次工程に送る作業を行なう。性能分析による所要適性能は知覚の正確さ、指先の器用さ、手腕の器用さである。

3. 作業成績評定

作業成績の評定は被験者を個別対象として A, B, C 作業のそれぞれ所属の監督者により次の基準によって評定された。

評定要素として4項目を定め作業の速さ、作業の正確さ、作業の質、総合評定とした。作業のやり方の速さ、仕上に要する時間の速さを通じて生産の量的領域を評定。出来上りの正確さ、指示された通りの作業内容か否か、まちがいのない作業であるか否か、ならびに生産品の出来ばえ、仕上りの外観などを通じて作業の質的領域を評定した。

総合評定は量的質的両面より作業の腕前が他の作業者と比べて総合的な水準ではどうかの点から評定をなした。評定段階を「A・非常に良い」「B・よい」「C・普通」「D・悪い」「E・非常に悪い」の5段階とした。

評定は作業成績に限定し勤怠、品性などのよしあしの加味をさけることを条件づけ監督者の意思の統一をはかった。

4. 結果と考察

4.1 被験者の能力特性

DAT の実験結果から見た被験者の能力の平均特性は表2のとおりで、個々の性能を5段階評定尺度で見ると

表2 被験者の適性能別平均と標準偏差 (N=144)

適性能	G	V	R	C	E	S	K	F	M
M	65.26	49.47	70.86	75.33	79.45	79.48	86.92	139.02	104.39
SD	15.36	13.18	15.20	17.85	16.72	17.59	20.26	17.65	18.53

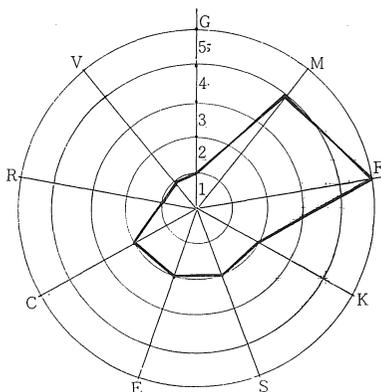


図1 集団の能力特性5段階

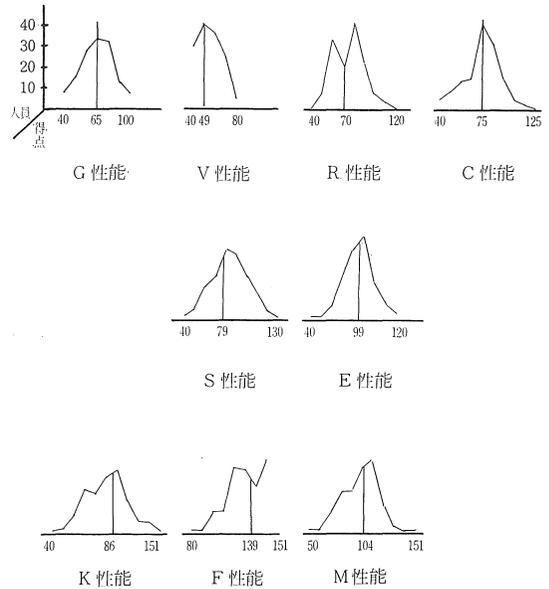


図2 性能別得点分布

上位評定5の段階はF性能のみで、4の段階はM性能、2の段階はC, E, S, Kの4性能最下位1の段階はG, A, Rの3性能である(図1参照)。

性別別の得点分布は図2に見る如くおほむね正常分布曲線を描く、総体的に見て運動機能関係の適性能(K, F, M)は秀れており精神機能関係の適性能(G, V, R)は劣っている。先に述べた如く検査が平均値を100とし1標準偏差を20として構成されているからG, V, Rの性能は1SD~2SD下廻っており、F性能は2SDも上廻っているという集団の特色を示す。主要性能の内部相関値は表4の示す通りである。

表4 主要性能内部相関

	G	E	K	F	M
G	1				
E	0.43	1			
K	0.27	0.63	1		
F	0.18	0.41	0.32	1	
M	0.11	0.26	0.35	0.44	1

4.2 職務群による能力差

A作業群とB, C作業群, B作業群とC作業群との作業群間における能力差を見たのが表3, 図3であり、AとB作業群間にはG, R, S, K性能で1%の危険率で、C, M性能で5%の危険率で有意差があり、A作業群とC作業群との間でG, S, K性能で1%の危険率で、V, E性能で

5%の危険率で有意差があり、B作業群とC作業群間では有意差を見る性能は皆無である。X企業ではA作業には職務の性格を考慮してB、C作業を1~2年経験した者の中より選抜して配置している。

表3 職務別適性能の平均と標準偏差

適性能	G	V	R	C	E	S	K	F	M	(N)	
A作業	M	72.8	50.0	78.1	82.4	84.1	88.6	93.0	147.8	115.6	16
	S D	10.6	7.2	10.2	14.0	10.8	10.5	17.8	20.2	20.6	
B作業	M	62.9	47.9	69.4	74.3	81.6	76.4	85.9	144.1	105.8	101
	S D	12.3	10.0	12.0	15.3	13.6	14.4	16.4	13.8	13.9	
C作業	M	60.8	43.8	66.1	72.8	75.4	76.2	84.0	140.8	101.8	27
	S D	16.5	14.8	14.3	11.2	15.7	14.4	15.4	16.8	19.2	

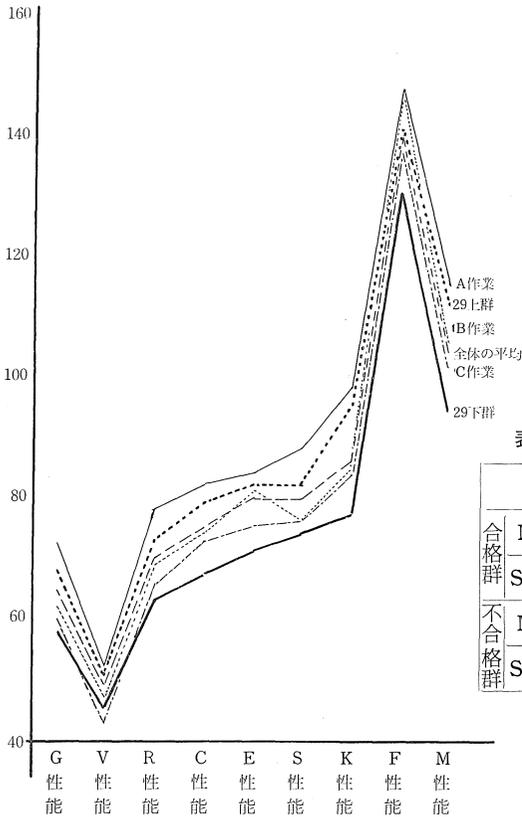


図3

このために後述する作業評定も比較的上位の者が多く、性能的にも集団の中で優れている者が多い傾向がある。

4.3 職業類型29種に対する適合性

適性能に対応する29種の職業類型に対し被験者の適合する割合を示す通過率(所要性能最低基準の合格率)を

検討すると知的能力, 言語能力, 推理能力を必要性能とする類型番号1~7, 9, 10に対し基準合格者は皆無であり, 合格率の高いのは運動機能, 感覚機能を必要性能とする職業類型に多く, 40%以上の通過率を示すのは類型番号29(所要性能K, F, M)の64.5%, 28類型(E, M)の57.9%, 24類型(E, S, F)の46.8%, 26類型(E, S, M)の44.8%. 30%台の通過率を示す類型はなく20%以上の通過率を示すのは22類型(E, F) 27類型(E, M)の24.8%, 15類型(G, E, M)の22%, 17類型(G, E)の21.3%. 10%以上の通過率を示すのは14類型(G, E, M), 23類型(E, S, F), 25類型(E, S, M), 13類型(G, E, K)である. 8, 11, 12, 16, 18, 20, 21類型では全て9%以下の通過率である。

繊維関連作業への適合性を検討すると被験者中13類型・検査の職業一視覚による精密検査作業—繊維検査工の最低基準値(G—75, E—90, K—75)の通過率は11.11%(16名)で基準値合格者と不合格者との間にはK, G, E性能においていずれも1SD以上平均を上廻っており両者間に有意の差を認めうる(P<0.01).

29類型・看視的身体的作業の職業—製糸紡織機械作業一の最低基準値(K—75, F—75, M—75)の通過率は被験者の64.5%(93名)で基準値合格者と不合格者の性能平均は表5, 図3の示す通りで合格者と不合格者との間における能力差の有意性検定においてK, F, M, E性能において1%の危険率で, G, R, C性能で5%の危険率で有意差がある(図4参照)。

表5 適性類型29合格者・不合格者の適性能別平均と標準偏差

	G	V	R	C	E	S	K	F	M	(N)	
合格群	M	68.74	51.49	73.69	78.83	82.12	82.34	95.69	140.74	110.56	93
	S D	16.19	12.18	15.12	16.89	15.45	16.78	14.60	18.31	15.98	
不合格群	M	58.51	45.27	65.00	67.30	71.69	74.33	77.60	130.70	92.90	51
	S D	15.46	13.89	16.13	19.28	17.92	17.60	18.25	17.10	17.80	

29類型の主要性能であるK, F, Mについて得点の年次比較でみると49年指数を100とするとK—125.32, M—130.92, F—121.23となり(図5参照)作業習熟により機能の促進がはかられるものでないかの予測が可能である。

DAT 新基準設定時における標準化実験時の実験値はK—101.6, F—99.9, M—100.10でありこれらに比し2SDを上廻っている。

被験者の65%以上が一年以上も速度と器用さを要求される手指作業の密度の高い職務に従事していることによる習熟効果の影響が得点に反映しているものと考えられ

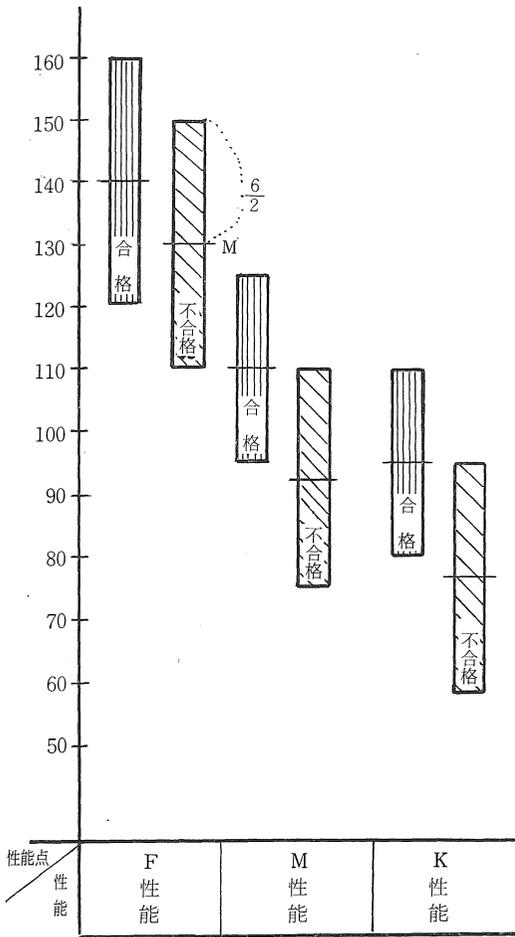


図4 29職業類型主要性能合格・不合格者比較

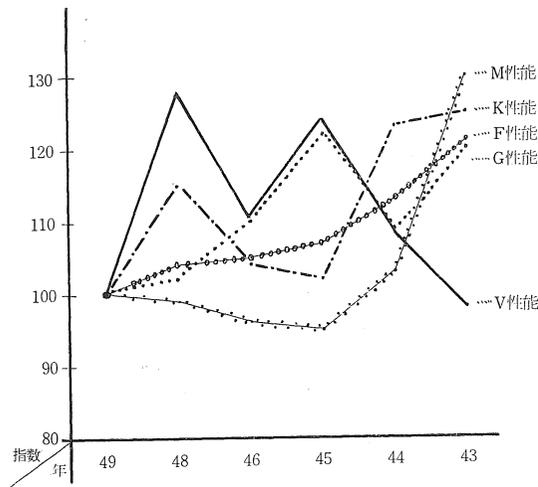


図5 主要性能年次指数

る。このことは運動機能関連性能であるF性能とM性能の相関値 $r=0.44$ 、K性能とM性能の相関値 $r=0.35$ 、K性能とF性能の相関値 $r=0.32$ の示すところにもうかがひ知れるところであり、作業の特性からくる機能促進を見逃し得ず逆に職務上必要としない性能に機能低下という衰退現象の発生傾向も見逃してはならない。(図6参照)

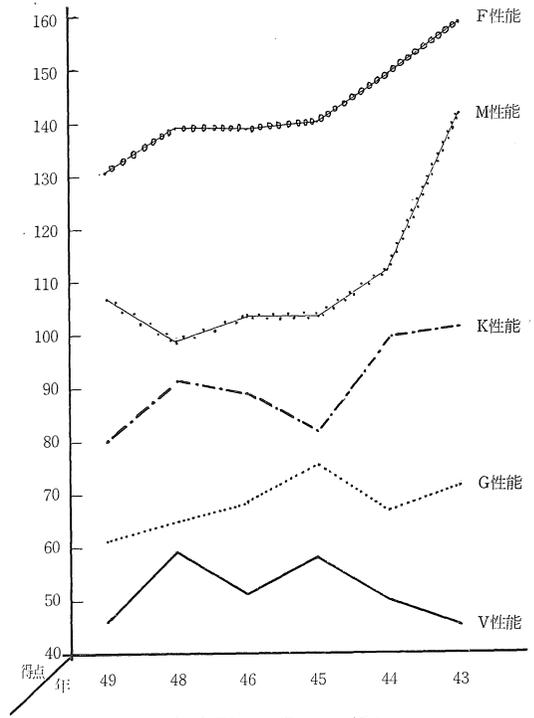


図6 年次別性能得点の推移

4.4 評定とその関連

A・B・C作業に従事する被験者はさきに述べた基準により監督者からいかなる評定を受けたかを示すのが表6で総合評定において8.2%はA段階(非常によい)、26.8%はB段階(良い)、60%はC段階(普通)、4%はD段階(悪い)、で非常に悪いのE段階は皆無で全般的に見て評定はやや甘い。

A・B・C作業区分毎の評定内容は表7(イ)(ロ)(ハ)に示す通りであるが、A作業(原糸検査作業)では前述した如く作業者の職務上の配置の特性から評定上位にかたより普通評定以下(D,E)は皆無であった。

繊維作業関連職種の所要性能最低基準の合格者と評定段階との関係を見ると、視覚による検査作業(職業類型13, 基準値G-75, E-90, K-75)の合格者は全体の11%の16名にすぎずこのうち総合評定のA・B評定は7名、C・D評定は9名である。職業類型29(基準値K-

表6 作業区分別総合評定表

評定段階	A	B	C	D	E	計
A 作業	9	6	1	0	0	16
B 作業	2	23	72	4	0	101
C 作業	1	10	14	2	0	27
計	12	39	87	6	0	144
百分比	8.2	26.8	60.6	4.1	0	100

表7-1(イ) A作業(原系検査作業) N=16

評定段階	A	B	C	D	E
作業の速さ	6	8	2	0	0
作業の正確さ	8	7	1	0	0
作業の質	7	7	2	0	0

表7-1(ロ) B作業(延伸作業) N=101

評定段階	A	B	C	D	E
作業の速さ	9	33	43	15	1
作業の正確さ	5	33	56	7	0
作業の質	7	33	58	3	1

表7-1(ハ) C作業(RW作業) N=27

評定段階	A	B	C	D	E
作業の速さ	0	11	11	5	0
作業の正確さ	1	10	12	4	0
作業の質	2	7	15	1	1

表8 総合評定作業成績上・下群の適性能別平均と標準偏差

		G	V	R	C	E	S	K	F	M	(N)
作業成績上群	M	70.76	53.25	73.33	81.72	83.00	85.64	92.62	144.74	108.90	51
	S D	15.03	11.03	15.97	17.47	15.07	17.27	23.02	20.88	20.46	
作業成績下群	M	62.18	47.38	63.48	71.67	77.41	76.06	83.76	135.93	101.98	93
	S D	15.54	14.24	14.76	18.06	17.59	17.76	18.56	15.59	17.40	
C.R.		3.25	2.75	1.42	3.27	2.01	2.90	2.36	2.63	2.07	

75, F—75, M—75)に合格している者93名に対してなされた総合評定を見ると A段階10%, B段階29%, C段階59%, D段階2%であり, 不合格者21名に対しての評定はA段階6%, B段階23%, C段階63%, D段階8%である。

総合評定 A段階の12名のうち最低基準合格者75%, 不合格者25%, 評定 B段階の39名のうち最低基準合格者69%, 不合格者31%, 評定 C段階87名のうち最低基準合格者63%, 不合格者37%, D段階6名のうち合格者33%, 不合格者67%である。評定段階 A・B・C においての合格, 不合格者の間に占める比に一定の傾向性が認められる ($\chi^2=9.925$ df 3, $0.02 < 0.01$)。

評定要素を異にすることにより能力差がいかに変化してくるかを見ると, 生産の量的領域と作業の質的領域を通じ作業者の腕前の総合評定を A, B, C, D, E 段階に区分したが被評定者の A・B 段階を技能上群とし C・D・E 段階を技能下群として被験者集団の能力特性を上下群別に比較して見ると表8, 図7の示すところであり技能上下群間において, 能力平均に1%の危険率で有意差を認められるのは G, V, C, S, F の5性能で5%の危険率で有意差を認められるのは E, K, M の3性能である。

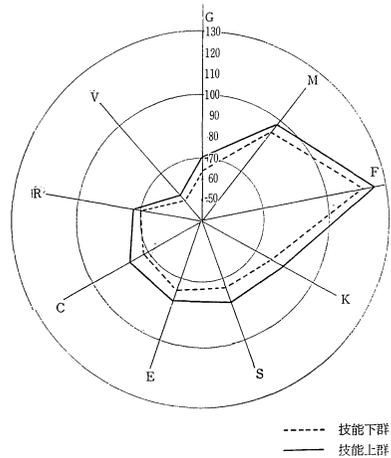


図7 技能上下群別能力特性プロフィール

作業の質を基準としての評定において上下群間に能力平均に1%の危険率で有意差を示すのは G, C, F, M の4性能で, 5%の危険率で有意差を認められるのは E, K の2性能である。

作業の速さを基準としての評定においては G, C, E, S, K の5性能は1%の危険率で R 性能は5%の危険率で有意差を示す。

作業の正確さを基準としての評定にお

いては G, V, C, S の4性能は1%の危険率で M 性能は5%の危険率で有意差が技能上下群間で認められる。

A・B・C 作業区間において技能上下群間における性能差を見ると A 作業は被験者16名と少ないことから保留するが、B作業の延伸作業、C作業の RW 作業における能力差の有意性の検定は表9 (イ) (ロ) に示すところで被験者 101名の B 作業に於て技能上群と下群の間に有意差を認め得たのは G・C・Sの3性能である。被験者27名のC作業において有意差を認め得たのは C・F・M の3性能である。

表9 技能上群と下群の能力差の検定
延伸作業

		G	V	R	C	E	S	K	F	M	(N)
上群	M	71.6	54.5	72.6	81.4	85.1	84.2	89.2	144.0	105.6	25
	SD	13.23	10.16	15.78	17.32	15.55	15.79	23.79	17.47	17.09	
下群	M	61.0	46.5	67.9	69.9	78.2	74.5	83.7	136.6	101.5	76
	SD	13.23	13.18	14.44	18.12	16.29	17.74	18.93	16.56	16.14	
C.R.		3.47	0.31	1.32	2.85	1.91	2.58	1.05	1.86	1.01	

RW 作業

		G	V	R	C	E	S	K	F	M	(N)
上群	M	66.3	50.5	67.6	81.0	75.7	83.2	91.4	140.1	106.1	11
	SD	13.76	11.65	14.13	12.88	10.58	16.15	20.33	26.04	13.45	
下群	M	55.6	40.8	67.6	64.9	68.3	74.3	78.1	134.3	90.5	16
	SD	18.21	15.23	18.35	11.00	18.78	18.85	12.88	13.01	22.26	
C.R.		1.74	1.87 ^{0.0022}	3.38	1.30	1.31	1.92	6.83	2.27		

4.5 評定の信頼性

DAT 妥当性検証のために 評定は4要素5段階により監督者によりなされた。

企業には企業体独自の立場で労務管理上の立場から年1回勤怠と業績を総合して勤務成績を5段階評定をなしている。前掲各種係数と勤務成績の相互関係から作業評定の信ぴょう性を確認する。

勤務成績及び作業評定は入社経過年数に左右され年功的要素の介入がないかどうか、作業評定に勤務成績評価の影響が及んでいないかの二点について見ると勤務成績と入社経過年数との相関値 $\gamma = 0.46$ であり、作業の総合評定と入社経過年数との相関値 $\gamma = 0.60$ であり、勤務成績と作業総合評定との相関値 $\gamma = 0.41$ である。いずれもかなりの相関関係が見られ入社経過年数の長い者に評定上位の傾向が見られるが統計的に否定される要素をおびた評定ではない。

性能面からみて性能の単一因子の強さにより評定が左右されていないかを検討するに、頭の回転の良い人間に対し評定は上位に傾いていないかを性能中の知的能力である G 性能と総合評定との関係を見るに $\chi^2 = 6.932$ であることより危険率5%以上となるから有意な関連はないとみて良く、又運動機能の主要性能である F・M・K 性能 (性能検出の下位検査はいずれも速度に関連するテストで構成) と作業の速さの評定との相関を見ると F 性能では $\gamma = 0.38$ でかなりの相関があると見なしうが M 性能では $\gamma = 0.306$ K 性能では $\gamma = 0.305$ で低い相関がある程度である。

運動機能の F 性能, K 性能, M 性能と総合評定との関係で $\chi^2 = 3.300$ であり有意な関連はない。評定結果に見る諸指数よりして評定は一応妥当なものとし信頼を寄せるに足るとみなす。

5. 結論

被験者について作業成績の評定を基準として技能上下群間における性能差ならびに職業類型に対する適合・合格不合格群との間における性能差の有意差の検討をこころみた。これらの結果は表10にまとめられるところであるがナイロン原糸製造従事者の適性に関連する性能として、平均得点が高く、偏差値が小さく、かつ技能成績評定に基く技能上下群間において性能点の平均値に有意差のあるものという観点に立つと重要性能として F, M, K, G, C の5性能を抽出しうる。しかし G, C 性能は有意差を示す性能であるが当該職務の性能分析の結果からして検査作業以外には職務そのものに直接関与の度が低いと言わねばならない。

これらのことより繊維産業従事者の主流作業に要する適性能として F, M, K 性能とし、検査作業には G, E, K 性能を重要性能と指定することを妥当とする。さらに当該企業の優れた従業員の積極的な選抜基準値として企業従業員の示した性能平均値より $+\frac{1}{2}SD$ の G—72, E—87, K—97 とすることにより選抜比10%の人員を指定し得、さらに総合評定における技能上群評定者の65%, 下群評定者35%を含むことになり χ^2 検定において有意差を持ち識別力を有する基準値として妥当なものとなる。視覚による検査作業要員として上記基準を適用するが、製糸紡織作業の基準値として $+\frac{1}{2}SD$ とすることで F—148, M—113, K—97 で15%の選抜比となり技能評定上群75%, 下群25%を含むこととなり、理想値となるが職務構成人員から選抜比を65%に期待せねばならぬ

表10 総 括 表

性能	G	V	R	C	E	S	K	F	M
評 定									
被験者集団の性能別評定 段階	1	1	1	2	2	2	2	5	4
職業類型29合格者・不 合格者間において有意差を 示した性能	※※		※※	※※	※		※	※	※
総合評定において上・下 群間の有意差	※	※		※		※		※	※※
作業の質を基準として上 ・下群間の有意差	※			※				※	※
作業の速さを基準として 上下群間の有意差	※		※※	※	※	※	※		
作業の正確さを基準とし て上下群間の有意差	※	※		※		※			※※
延伸作業における上下群 間の有意差	※			※		※			
RW作業における上下群 間の有意差				※				※	※※

(※ 1%の危険率で有意差あり, ※※ 5%の危険率で有意差あり)

いことから基準値を $-1SD$ とし, $F-121$, $M-83$, $K-66$ とすることで有意性のある妥当な基準値を設定し
うる。

上述により X 企業 Y 工場の従業員の新規採用基準値
の設定を試みたところであるが, 進学率の上昇と相ま
って学卒就職者の能力水準の低下も予想されるところから
優秀従業員確保のために4年後に再度基準値の決定をは
からなければ高生産につながる適格労働力の確保維持に
ならないであろう。

参 考 文 献

- 吉 谷 二 郎 新職業適性検査の完成を旨ざして。
職研 1971 №2 53~56p
- 吉 谷 ・ 山 下 新職業適性検査の開発について。
職業研究所研究紀要 1971 №2
57~72p
- 窪 木 安 久 企業の雇用管理のための性能別職業
適性検査。
つるまい 1973 №28 1~6p
- 窪 木 安 久 原糸製造作業者の適性に関する一考
察。適性研究 1974年年報 14~19p
- 窪 木 安 久 適性検査の運用と解釈 234~251p
昭和41年4月 雇用問題研究会
- 労 働 省 労働行政要覧 36年版 263p
- 労 働 省 労働省編性能別職業適性検査実施要
領 37年版
- 日本職業指導協会
DAT 式適性検査法 1966年版
- 労 働 省 労働省編性能別適性検査実施手引
昭和47年版 雇用問題研究会刊
- The Validity of Occupational aptitude test by
Edwin E Ghiselli 1966
- LEE J. CRONBACH Essentials of
psychological test P 284-292 1960
- Differential Aptitude Tests by Bennet, G. W
1959
- MILTON L. BLUM・JAMESC. NAYLOR
Industrial psychology P 59~87. 125~126 1968

(昭和51年1月10日受付)