

1 はじめに

労働基準監督官採用試験においては性格検査として検査P Iを実施しており、その結果は「性格検査に基づく質問参考資料」（人物試験実施事項の別添参照）に記入され、人物試験の参考資料の一つになっている。

この「性格検査に基づく質問参考資料」には「検査結果に基づく注目点」や「質問話題例」が載せてあるが、それらを面接場面で有効かつ円滑に活用するためには、試験官自身が事前に検査の意味する内容をよく理解しておくとともに、検査結果の内容を面接時にどのように生かしていくのかという点を考えておくことが必要である。

本資料は試験官が「性格検査に基づく質問参考資料」を十分に生かし、意義のある面接ができるように、性格検査の示す意味内容及び面接に際して留意しておくべき点について解説したものである。

2 性格検査を面接に利用するうえでの留意点

性格検査を面接場面で有効に活用するためには、本資料によって得た性格検査についての知識やそれを面接場面で生かすための留意点を考慮しつつ、臨機応変に質問を組み立て、受験者から有効な応答を引き出すよう心掛けることが必要である。

特に、「性格検査に基づく質問参考資料」において検査の「傾向の有無」欄にチェックされている者に面接する場合には、次の点に留意することが望ましい。

- ① 検査結果にみられる特徴は「検査結果に基づく注目点」に記されているが、面接時にはそれを参考にしながらも、より多角的な視点から受験者の人となり把握するように努めることが必要である。例えば、検査結果に表れている特徴はどの程度顕著であり、実際の行動にはどのように反映されるのか等を考慮する。
- ② 検査結果と面接時の印象が一致しないときには、不一致の原因を探ることによって面接を深めていく。この場合、受験者の自己評価が誤っている（自己を客観的に見つめられない）のではないか、無理して背伸びして応答しているのではないか、試験官自身が誤った評価を下しているのではないか、あるいは受験者の側が誤った評価を下されやすい人ではないのか（態度や風体等から他人の誤解を招きやすい人ではないか）等に注意することが必要である。