

無料テンプレート付き

# 企業と候補者のミスマッチを防ぐ 採用の面接評価シート



# はじめに

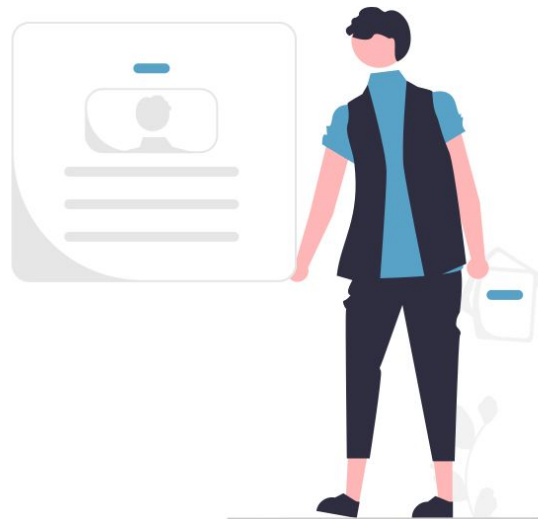
---

面接は企業と候補者がお互いについて理解を深める機会です。

しかし、面接官の感覚によって合否が決められたり、各選考で面接官が独自の質問をしていたりと、面接に問題があることも珍しくありません。

面接評価シートは面接官による選考基準の整備に役立ちます。

ぜひご活用ください。



# 目次

---

**01**

面接評価シートを活用するメリット

P.4～

**02**

面接評価シートのテンプレート

P.6～

**03**

面接評価シートの使い方

P.8～

面接評価シートを活用するメリット

01

# 面接評価シートを活用するメリット

## 1 求める人物像が明確になる

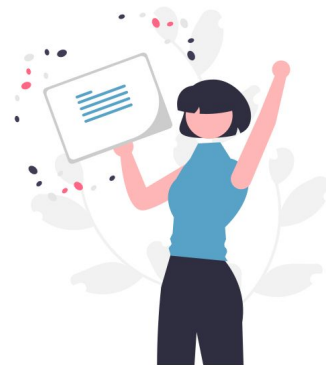
評価項目を作成する過程で、会社が大切にしている価値観が明確になります。選考に携わるメンバー全員が「求める人物像」の共通認識を持つと、合否判断のブレを小さくする効果が期待できます。

## 2 選考フローが明確になる

面接ごとに評価項目や見極めるポイントが固まると「一次面接ではマインドを判断し、二次面接ではスキルを判断する」というように、選考ごとの役割が明確になります。面接官がそれぞれ好きな質問をするのではなく、目的を持って面接を実施できます。

## 3 次の面接に活かせる

面接後の資料は候補者を比較するときに役立つほか、面接・選考の見直しや面接官のトレーニングにも利用可能です。



面接評価シートのテンプレート

02

# 面接評価シートのテンプレート

以下のリンクよりご覧いただけます。Googleスプレッドシートをコピーしてお使いください。

面接評価シート

候補者名 \_\_\_\_\_ 面接日 \_\_\_\_\_

**総合評価**

▼総合評価への申し送り (他社選考状況や候補者など)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**能力・マインド**

▼コミュニケーション能力

\_\_\_\_\_

4 質問の意図や背景を読み取り、的確に自分の考えを伝えることができる  
3 質問を理解し、自分の考えを伝えることができる  
— 回答なし —  
2 自分の考えを的確にまとめられるが、誤っているように誤解を招く  
1 質問を正しく理解できず、自分の回答が通っていない

質問 \_\_\_\_\_

回答  
A  
B  
C  
D  
E

▼創造思考

\_\_\_\_\_

4 回答に創造性があり、回答も明確なレベル  
3 多少のアイデアがあれば、機動的に数量を分析して考えられる  
— 回答なし —  
2 思考が一歩進み、回答が確し、考えられない  
1 創造的ではない

質問 \_\_\_\_\_

回答  
A  
B  
C  
D  
E

▼留意点

\_\_\_\_\_

4 何をどうやるのか考え、自分一人で実行に移しやすくなる  
3 多少のアイデアがあれば、何をどうやるのか考え、実行することができる  
— 回答なし —  
2 何をすべきかはわかっているが、どうすればいいのかわからず考えられない  
1 何をすべきかわからず何をいいかわからず、自分で考えることができない

≫面接評価シートのテンプレート

# 面接評価シートの使い方

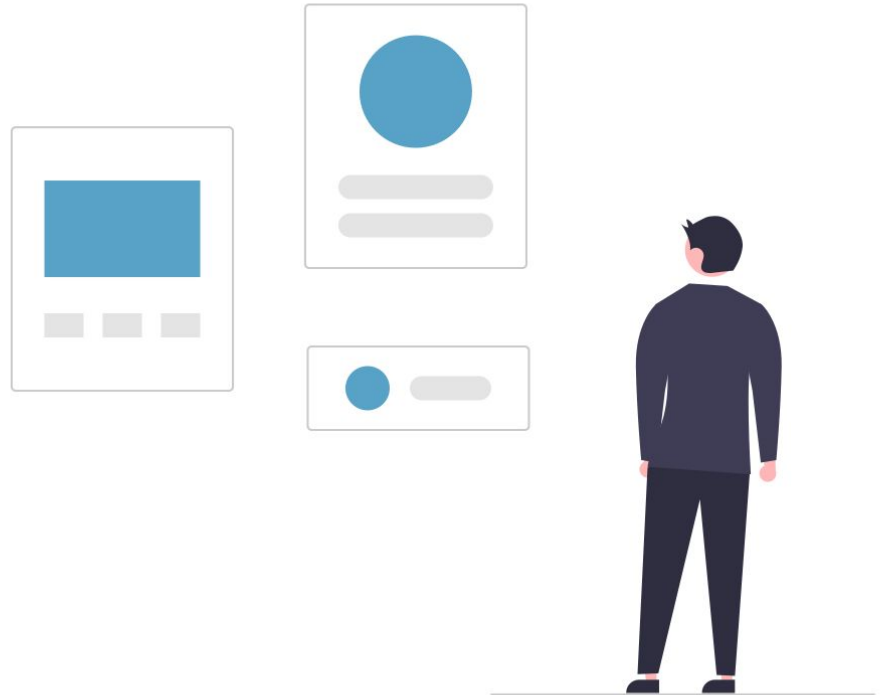
# 03



# 面接評価シートの構成

面接評価シートは以下の構成となっています。

- 1 総合評価
- 2 能力の評価項目  
基礎能力 / 経験・スキル
- 3 キャリアの志向性



# ① 総合評価

候補者・面接官の氏名と総合評価を入力します。

次回の面接官へ他社選考状況や懸念点など申し送りを入力すると選考離脱やミスマッチを防げます。

The image shows a screenshot of a web-based form titled "面接評価シート" (Interview Evaluation Sheet). The form has a blue header bar with the title. Below the header, there are two input fields: "候補者名" (Candidate Name) and "面接官" (Interviewer). Underneath these fields, there is a section labeled "総合評価" (Overall Evaluation) which contains a dropdown menu. To the right of the dropdown menu, there is a label "▼次回面接官への申し送り（他社選考状況や転職軸など）" (Handover to next interviewer (other company selection status or career path, etc.)) and a large text area for input.

## ② 能力の評価項目

企業が重要視したい項目（例：自走力）と評価、判断基準、質問例をまとめます。  
また評価の補足や数値化できない点など、面接時に担当者が感じたことをメモする項目を設けると便利です。

### ▼自走力

- 4 何をどうやるのか考え、自分一人で実行に移しやりることができる
- 3 多少のサポートがあれば、何をどうやるのか考え、実行することができる  
---合格ライン
- 2 何をすべきかはわかっているが、どうやればいいのか自分で考えられない
- 1 何をすべきでどうやればいいのか、自分で見つけることができない

#### 質問例

- ・困難に直面したことはありますか？どのように考えて対処しましたか？

#### 評価の根拠

# 評価項目の例

---

評価項目には以下のようなものがあります。

- 基礎能力
  - コミュニケーション能力、ビジネスマナー、論理思考、構造思考、自走力、リーダーシップなど
- マインド
  - 成長意欲、責任感、積極性、ホスピタリティ、自責、逆境をはねのける力（困難から逃げないか）など
- カルチャーフィット
  - 寛容性、考え続けられるか、協調性、素直さ、ミッション・ビジョンへの共感、働き方、仕事に対する価値観など

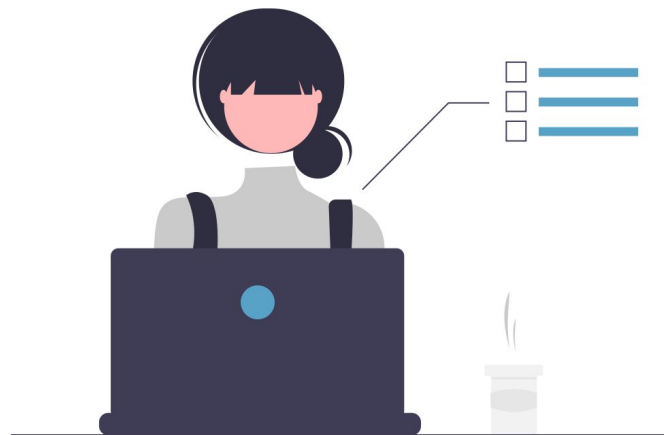
### ③ キャリアの志向性

---

キャリアの志向は価値観や考え方が人によって大きく異なります。  
面接時に把握できるとミスマッチを防ぐことができ、双方にとってメリットのある転職となります。

#### キャリアの志向性を知るための質問例

- 転職で重視していることは何ですか？
- 今後やりたいことを教えてください。
- 働き方のビジョンはありますか？



# 最後に



以上、採用計画シートの紹介でした。

私たちは『[CASTER BIZ recruiting](#)』という採用代行サービスを運営しており、内定数の向上や、採用業務のリソース不足解消のために導入いただいております。お気軽にご相談ください。

## 実績

- ・ 開始10ヵ月でエンジニアの内定数16名
- ・ 開始3ヵ月で応募数が月100件以上増加
- ・ スカウト返信率が10倍に向上
- ・ 利用企業様の採用関連業務を80%削減

お  
す  
す  
め  
こ  
ん  
な  
な  
人  
に

- 「採用の実績が出ない」
- 「スカウトメールを送る時間が取れない」
- 「応募者対応に追われて他業務が進まない」
- 「求人票を更新したいが後回しになってしまう」

# Alternative Work

仕事のヒント、見つかる。