

面接評価シート

応募者氏名	
応募職種	
面接日	年 月 日
面接官	
面接回次	1次面接 / 2次面接 / 最終面接

【評価項目】5段階評価（5:非常に良い 4:良い 3:普通 2:やや不安 1:不安）

評価項目	評価の観点	評価（1～5）
第一印象・マナー	身だしなみ、あいさつ、言葉遣いなどの基本的なビジネスマナー	
コミュニケーション力	質問の意図を理解し、簡潔かつ論理的に受け答えできているか	
志望動機の明確さ	自社・募集職種への理解度と志望理由の具体性・一貫性	
経験・スキルの適合度	募集職種で求める経験・知識・スキルとの合致度	
実績・成果の具体性	過去の実績や成果を、根拠を示して具体的に説明できているか	
カルチャーフィット	自社の価値観・働き方との相性、チームで働く姿勢	

合計点： 点 / 30点（平均 点）

【所見・特記事項】

【総合判定】

合格（次選考へ進める） / 保留 / 不合格

別紙：面接で聞いてはいけない事項（厚労省「公正な採用選考の基本」）

厚生労働省「公正な採用選考の基本」は、応募者本人の適性・能力とは関係のない事項を質問すると、採用基準としないうちでも結果的に採否決定に影響を与えるおそれがあり、就職差別につながると説明しています。次の事項は、面接・応募書類のいずれにおいても質問・記載を求めないでください。

- ・ 本籍・出生地（本籍が記載された住民票の提出を求めることも含む）
- ・ 家族の職業・続柄・健康状態・地位・学歴・収入・資産
- ・ 住宅の間取り・部屋数・住宅の種類、近隣の施設等の生活環境
- ・ 宗教
- ・ 支持政党
- ・ 人生観・生活信条・尊敬する人物
- ・ 思想・労働組合への加入状況、学生運動等の社会運動歴

男女雇用機会均等法第5条は、労働者の募集及び採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないと定めています。結婚・出産の予定、配偶者の扶養状況等を質問することも、性別を理由とする差別的取扱いにつながるおそれがあるため避けてください。

本書は一般的な情報提供を目的とするテンプレートです。法的助言を構成するものではありません。

評価項目・質問内容は職務遂行能力に関連する事項に限定し、就職差別につながるおそれがある事項は質問しないでください。