

section

1

まずは『面接評価シート』を見てみよう！

まさか皆さんがむしゅらにアピールしようとしていませんか？面接で高評価を獲得するためには、『評価基準』の把握は必要不可欠ですよ！二度手間になるのはよろしくないなので、面接カードを書き始める前に紹介しちゃいますね！

皆さんは『面接評価シート』を見たことがありますか？ほとんどの方が、面接の評価基準や面接評価シートの存在を知らないまま面接に挑んでしまうんですね。皆さんのために、次のページに一例（参考画像）を載せておきますが、重要なのは『評価項目』で、これは主に6個、さらに細かく分けて計12個あります。

★★★★☆

1

面接の評価項目はこの6つ！

面接の評価項目

- 積極性：意欲、行動力
- 社会性：他社理解、関係構築力
- 信頼感：責任感、達成力
- 経験学習能力：課題の認識、経験の適用
- 自己統制：情緒安定性、統制力
- コミュカ：表現力、説得力



『面接評価シート（例）』

個別面接評価表

評価項目		着眼点	評価				
積極性	意欲 行動力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自らの考えを積極的に伝えようとしているか ○ 考え方が前向きで向上心があるか ○ 目標を高く設定し、率先してことに当たろうとしているか ○ 困難な事にもチャレンジしようとする姿勢が見られるか 	優	普	劣		
			5	4	3	2	1
社会性	他者理解 関係構築力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手の考えや感情を理解を示しているか ○ 異なる価値観にも理解を示しているか ○ 組織や団体のメンバーと信頼関係が築けるか ○ 組織の目的達成と活性化に貢献していけるか 	優	普	劣		
			5	4	3	2	1
信頼感	責任感 達成力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手や課題を選ばずに誠実に対応しようとしているか ○ 公務に対する気構え、使命感はあるか ○ 自らの行動、決定に責任を持つようとしているか ○ 困難な課題にも最後まで取り組んで結果を出しているか 	優	普	劣		
			5	4	3	2	1
経験学習能力	課題の認識 経験の適用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自己の経験から学んだものを現在に適用しているか ○ 自己や組織の状況と課題を的確に認識しているか ○ 優先度や重要度を明確にして目標や活動計画を立てているか ○ 他者から学んだものを自己の行動や経験に適用しているか 	優	普	劣		
			5	4	3	2	1
自己統制	情緒安定性 統制力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 落ち着いており、安定感があるか ○ ストレスに前向きに対応しているか ○ 環境や状況の変化に柔軟に対応できているか ○ 自己を客観視し、場に応じて統制することができるか 	優	普	劣		
			5	4	3	2	1
コミュ力	表現力 説得力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相手の話の趣旨を理解し、的確に対応しているか ○ 話の内容に一貫性があり、論理的か ○ 話方に熱意、説得力があるか ○ 話がわかりやすく、説明に工夫、根拠があるか 	優	普	劣		
			5	4	3	2	1

[プラス評価項目]

<input type="checkbox"/> 問題発見能力 <input type="checkbox"/> 企画力 <input type="checkbox"/> 決断力 <input type="checkbox"/> 危機への対応力	<input type="checkbox"/> リーダーシップ <input type="checkbox"/> バランス感覚、視野の広さ <input type="checkbox"/> 創造性・独創性 <input type="checkbox"/> 高い倫理性、社会的貢献への強い自覚
判 定 [自由記入欄]	[総合判定] 該当するものを○で囲んでください。 A B C D E

これから面接の評定項目について細かく考察していきますが、1つ注意点があります。38ページでも話しましたが、**採用基準**というのは**受験先によって異なる**んですね。基本的にはこの6項目を軸にして、採点する自治体（省庁）が多いと思いますが、例えば、とある県庁では6つの評定項目が、「使命感」「信頼感」「コミュニケーション力」「判断力」「積極性」「達成力」となっていたりします。少し違いますよね？このように少しズれていることもあるので気を付けましょう。とりあえずは「こんな項目があるんだ〜」くらいの感じでパラパラ参考程度に見ていただければと思いますが、自分をうまくPRするためには大切な項目となります！

では、受験生の皆様に高評価を獲得していただくために、さっそくこれらの項目について解説していきますね！

① 【積極性】意欲、行動力

【積極性】

意欲、行動力

- 自らの考えを積極的に伝えようとしているか
- 目標を高く設定し、率先してことに当たろうとしているか
- 困難な事にもチャレンジしようとする姿勢が見られるか
- 考え方が前向きで向上心があるか



【積極性】については、面接官がこれらのポイントに注目して受験生の皆さんのことを見ています。意欲があって積極的に行動できる人間は仕事を行ってもいい成績をあげる傾向がありますからね！

『～という高い目標があった。それには～という困難があった。困難を乗り越えるために自ら～と考え行動してきた。今後の仕事も目標を持って様々な業務にチャレンジしていきたい！』

こんなエピソードを用意しておいて、できる人間をアピールしていきたいですね！というかコレを型にして、そのまま面接カードに書いたらまとまっていいものが出来そうですけどね(笑)

また、評価ポイントの中の「自らの考えを積極的に伝えようとしているか」って内容の面もありますが、その場の印象（演技）でもありますよね！本当に内容なんかより面接官に与える印象の方がよっぽど大事なので、皆さんも練習の時から意識してみてください～！

ちょっとおまけで話しますが、高い目標やチャレンジしたことというのは結果から逆算して考えてもOKです。例えば、私がたまたまバスケットボール部の部長になったとします。この話をちょっと盛って、「これまでリーダー的なポジションというのはやったことが無かったので、チームを県大会優勝に向けて私が引っ張っていきたいと思い、立候補しました。」とかなんとか話をしておけば、この後の困難部分にもつなげやすいですね。

次に高い目標の例ですが、たまたまとあるコンテストで1位になったとします。この話も、「コンテストで1位になるために、～努力してきた。～辛い事や～挫折しそうになったこともあったけど、～工夫して行動してきた」などと繋げて話すと伝わりやすかったりします。このようにある結果から逆算してエピソードをつなげてみるという、考え方は大事ですよ！まああんまり話を盛りたくない方には向きませんが、1つのテクニックとして参考までにどうぞ。

② 【社会性】 他者理解、関係構築力

【社会性】

他者理解、関係構築力

- 相手の考えや感情を理解を示しているか
- 異なる価値観にも理解を示しているか
- 組織や集団のメンバーと信頼関係が築けるか
- 組織の目的達成と活性化に貢献していけるか



【社会性】については、面接官がこれらのポイントに注目して受験生の皆さんのことを見ています。色々ある職業の中でも公務員というのはチームワークが特に重要になってきます。公務員になるということは、社会に出るということであり、組織（グループ・集団）で仕事・生活をする事になります！自分と異なる価値観の方や苦手な方、違う世代の方など、様々な方と嫌でも一緒に仕事をしなければいけないわけですよ。そりゃ面接官も受験生に「これから組織（グループ・集団）でやっていけるの？」って思いますよね！「私は組織でもうまくやっていけるんだ」とうまくアピールしていきたいところ。

突然ですが、皆さんは『異文化コミュニケーション』という言葉を知っていますか？異文化コミュニケーションとは、『性別をはじめ、年齢や職業、出身地や社会的地位など、自分自身とは違った価値観や環境の方と、言葉のやり取りやボディランゲージ（非言語コミュニケーション）を行うこと』です。外国人と話すことだけが異文化コミュニケーションではないんです。アルバイトやボランティ

ア等、これらの社会的活動は貴重な異文化コミュニケーションが学べる場であるということです。皆さんにも是非、この異文化コミュニケーション力をアピールしていただきたいです。「ただ同じ年代の友達とうまく付き合ってた～」じゃなくて、「年代も違えば社会的地位も違う、そんな場所で他の方とうまく付き合っていた」と、そういうエピソードを話してもらえたらと思います。『社会性』というのには『真のコミュニケーション能力』でもありますからね！

実際の面接試験では、「昔何か部活動やってた？」「過去のグループ活動で印象に残った出来事は？」「過去にやった役職は？」など、面接官の方からグループについての話題を振ってくれることが多いので、グループ活動のエピソードは絶対に用意しておかなければいけません。面接カードにこのような異文化コミュニケーション力がアピールできるグループ活動を1つ入れておくということがポイントです！

そして、社会性のポイントの一番下、「組織の目的達成と活性化に貢献しているか」の部分で1つアドバイスがあるのですが、例えば、野球部に所属して、一生懸命練習に励んだのですがレギュラーになれず、ベンチにも入れなかった、そんな方がいたとします。「結果が無いからアピールすることがない…」と勘違いしていませんか。大事なところはそこ（結果）じゃない！受験生の皆さんの『行動』です。このエピソードをそのまま話せばOKで、『チームが勝つために自分が何ができるか考えて工夫して行動した点』、これをアピールしていただきたいと思います。もちろん、その工夫による結果の変動もうまくアピールすることが大切ですよ。

また、最近公務員の面接では『苦手な人との付き合い方』がよく聞かれています。この質問は非常に重要なので、うまく答えて『社会性』をアピールしていきたいところですよ！私のように組織になじめない方は評価が低くなっちゃうので注意が必要ですよ～(笑)偏った価値観を持ってたり、考え方が突出してたりする人は組織になじめないって判断されちゃいますからね！重要なので回答ポイントは第4章(157ページ)で詳しく解説します！

③ 【信頼感】 責任感、達成力

【信頼感】

責任感、達成力

- 相手や課題を選ばずに誠実に対応しようとしているか
- 公務に対する気構え、使命感はあるか
- 自らの行動、決定に責任を持とうとしているか
- 困難な課題にも最後まで取り組んで結果を出しているか



【信頼感】については、面接官がこれらのポイントに注目して受験生の皆さんのことを見ています。主に「真面目にコツコツ頑張れるのか？」という公務員気質が問われます。でも、与えられた業務を遂行するのは当たり前の話ですから、ただコツコツやるだけでなく、目標や課題に向けて自分なりに工夫して努力できるという部分をエピソードでアピールしていきたいですね！

「観光でまちを盛り上げたい」「人口減少を食い止めたい」...等、皆さん仕事に対する熱意があって非常に素晴らしいですし、熱意をアピールするのはとても大切なことなのですが、公務員が日頃行っている実際の仕事って地味なものが多いですよ～。さらに思い通りの部署に配属されないことも多いですから、「地味な（どんな）仕事でも頑張れるよ」という部分もアピールしていきたいですね。こころの事情というのをきちんと把握したうえで、本番で「〇〇がしたい」と熱意を伝えていきましょう！

このような事情もあるので、最近は「希望以外の部署に配属されても大丈夫ですか？」とよく聞かれるんですね！この回答方法は第4章（161ページ）で解説！



【責任感】をアピールするのはなかなか難しいけど、与えられた仕事や課題に対し、自分で工夫しながら粘り強く向き合い、最後まで取り組んで結果を出せた～とか、こういうエピソードを用意したいね！



難しいな～！
とりあえず上司から安心して仕事を任せてもらえるような、そんな人柄をアピールしていくつもり！

④ 【経験学習能力】課題の認識、経験の適用

【経験学習能力】

課題の認識、経験の適用

- 自己の経験から学んだものを現在に適用しているか
- 自己や組織の状況と課題を的確に認識しているか
- 優先度や重要度を明確にして目標や活動計画を立てているか
- 他者から学んだものを自己の行動や経験に適用しているか



【経験学習能力】については、面接官がこれらのポイントに注目して受験生の皆さんのことを見ています。皆さんが達成した物事や失敗したエピソードなどがあると思いますが、これらをただ話すだけでなく、その経験からきちんと学び、次に活かす力が見られるわけですね！特に学生はこの項目のアピールが苦手な方が多いですが、要点はきっちりおさえおきましょう！

ちなみに、この項目は非常に大事ですよ！「学生時代力を入れて取り組んだこと（通称ガク千力）は？」「アルバイトで失敗したことは？」など、これまで力を入れて取り組んだことや失敗経験は鉄板質問ですからね！面接カードにも「学生時代（職務）力を入れて頑張ったこと」を書く欄が設けられてるパターンが多いです。**エピソードの突っ込みポイント**が重要になってくるので、前の章でも紹介しましたもう一度紹介しますね！

突っ込みポイント！

1. エピソードの概要について話せるか
2. なぜそれに取り組もうと思ったのか
3. 目標・目的・問題等があったか
4. (3)を達成（改善）するために工夫して行動・努力した点はなにか
5. 辛かったこと・失敗したことはあるか
6. (5)のときどう対処・行動したか
7. これらの経験を通して何を学んだのか（どんな力が身に付いたか）
8. 得た力を今後どのように活かせるか



【経験学習能力】はエピソード全体でアピールするものですが、直接的には(7)と(8)の部分でアピールすることになります。

例えば、A君とB君がある同じ経験をしたとしても、学習力・吸収力が違いますし、その経験を次に活かせる応用力も人それぞれですよ？それに、当初の目標って確実に達成できるわけではありません。場合によっては途中で目標が変わったり、方針が変わったりするものです。このような場合にきちんと対応していける適応力というのも重要になってきます。何か問題があり、失敗したからこそ人は学ぶものですから、**色々な経験を積んで、いい結果を残すために試行錯誤することができた人間というのが組織が欲しがりたい人材になるわけですね！**

実際にエピソードを話す際にも、改善点や反省点などの『失敗点』から学ぶ姿勢をアピールしていただければと思います。そして、失敗したことだけでなく、成果が出せたことやうまくいったことなどの『成功点』も経験学習力としてうまくアピールしていきたいところ！悪かった点は次に向けて改善、良かった点も次はもっとさらによくなるようになっていく考え方が大事！ちょっと思い通りに行かなかつたらすぐ諦めちゃう～なんて、絶対に言っちゃダメですよ！



要は色々な経験をバネに『成長』していける人間なのかみられているんだ！目標があっても問題点や改善点、新しい課題等、色々出てくるから、それに臨機応変に対応し、学習していく力が大切だよ！



1～8までのポイントが終わったら、また1に戻る、これを繰り返して、人は成長するってことだね！俺の吸収力はすごいぜ！持ち味のバネもアピールしていく！

⑤ 【自己統制】情緒安定性、統制力

【自己統制】

情緒安定性、統制力

- ストレスに前向きに対応しているか
- 環境や状況の変化に柔軟に対応できているか
- 自己を客観視し、場に応じて統制することができるか
- 落ち着いており、安定感があるか

