

令和 7 年度

人事評価の手法及び評価基準（教員）

大阪市教育委員会事務局

1 人事評価の手法

人事評価については、評価基準に照らし絶対評価を行い、その絶対評価による評価点をもとに、相対評価区分を決定します。

（１）絶対評価

人事評価にあたっては、第１次評価者、第２次評価者が絶対評価による評価を行い、調整者による評価点の調整を行った上で、評価点を確定させます。

（２）相対評価

絶対評価による評価点をもとに、一部相対化を行います。絶対評価点が「3.0」未満の者は『第4区分』へ位置づけ、「2.5」未満の者は『第5区分』へ位置づけます。第4区分、第5区分以外の者について絶対評価点をもとに、高点数者から評価区分を決定します。

区分	第 1 区分	第 2 区分	第 3 ～ 5 区分
割合	5%	20%	75%

2 被評価者と評価者の関係

- ・被評価者の職種に応じ、評価者を設定

校種		被評価者	第1次 評価者	面談者	第2次 評価者	評価 補助者	調整者	評価区分 決定者
学 校 園	小学校 中学校 義務教育 学校	校長等	—	※	教育長	※	—	教 育 長
		副校長 ・教頭	校長	校長	教務部長	※	教育長	
		首席等	副校長 教頭	校長	校長	—	教育長	
		教諭等						
	デザイン 教育研究 所	所長	—	※	教育長	※	—	
		教諭等	—	所長	所長	—	教育長	
	幼稚園	園長	—	※	教育長	※	—	
		主任(幼)		園長	園長	—	教育長	
		教諭等						

※教育長が別に定めます

- ・第1次評価者/第2次評価者

被評価者の業務取組状況や、自己評価の内容等を総合的に勘案し、被評価者の今期の仕事振りを絶対評価で評価します。

- ・調整者

調整者は、第2次評価者が評価基準に基づいて正しく評価しているか等を確認し、第2次評価結果を調整します。

- ・相対区分決定者

評価区分決定者は、絶対評価結果をもとに分布率にしたがって上位相対化区分を決定します。

3 絶対評価の手法と評価基準

(1) 評価項目と着眼点

・職種に応じて評価項目と着眼点を設定

評価項目着眼点(首席・主任(幼)／指導教諭／教諭等 その1)

評価項目		着 眼 点 (例)
業 績	仕事の成果	校務分掌等担当業務を通じ、学校園目標の達成と教育活動の円滑な遂行に貢献したか。
		疑問や問題意識を持ち、状況を把握するとともに、妥当な判断を下したか。
		常に仕事の手順や段取りを考えて行動し、一定時間内に対応するとともに、ワークライフバランスの観点から長時間勤務の縮減等に取り組んだか。
	表彰実績	※表彰制度に基づく表彰受賞
能 力	授業力 (学ぶ力の育成)	児童・生徒の興味・関心や理解度を把握し、児童・生徒が主体的・対話的で深い学び（アクティブ・ラーニング）ができるよう教材や授業内容など指導方法の工夫を行っていたか。
		I C Tを積極的に活用するなど、効果的な授業実践の充実に活かしていたか。
		児童・生徒の反応等に臨機応変に対応し、個に応じた対応を行っていたか。
		専門的知識・技能を習得し、その成果を学校における教育活動に積極的に反映していたか。
		※評価者においては、「授業力評価票」を踏まえて評価する。
	保育力 (幼稚園教諭のみ)	幼児の興味・関心を把握し、幼児の発達に即して主体的・対話的で深い学びが実現できるよう環境や指導方法の工夫を行っていたか。
		幼児の反応等に臨機応変に対応し、個に応じた対応を行っていたか。
		専門的知識・技能を習得し、その成果を幼稚園における教育活動に積極的に反映していたか。
		※評価者においては、「授業力評価票」を踏まえて評価する。
	保健管理・保健指導 (養護教諭のみ)	I C Tを活用し、保健管理（救急処置、健康診断、健康観察、疾病の管理・予防、学校環境衛生管理等）を円滑に実施・推進していたか。
		I C Tを活用し、幼児・児童・生徒の健康状況や、健康上の課題に応じた集団及び個別の保健教育に参画するとともに、担任や保護者等と協力・連携していたか。
		専門的知識・技能（I C Tに関するものを含む）を習得し、その成果を学校園の教育活動等に積極的に反映していたか。

	食に関する指導・学校給食の管理 (栄養教諭のみ)	児童・生徒の食に関する課題を把握し、主体的・対話的で深い学び（アクティブ・ラーニング）ができるよう教材や指導内容・方法等の工夫（I C Tの活用を含む）を行い、教職員や家庭・地域と連携しながら指導を行っていたか。
		安全安心な学校給食の提供のため、教職員等と連携を図りながら栄養管理及び衛生管理を行っていたか。
		専門的知識・技能（I C Tに関するものを含む）を習得し、その成果を学校の教育活動等に積極的に反映していたか。
能 力	自立・自己実現の支援	幼児・児童・生徒の生活背景や指導上の課題を把握し、教職員や保護者等と協力・連携して個に応じた指導を行っていたか。
		幼児・児童・生徒が互いのよさを認め、高め合うことの大切さを実感できる場を設定し、自尊感情を高める実践を行っていたか。
	学校園運営	学校園教育目標や「運営に関する計画」を理解し、その実現のため、主体的に行動していたか。
		校務分掌や学年等の目標を理解し、様々な教育課題の解決に向け、主体的に行動していたか。
		管理職や教職員間で情報共有や意思疎通を図り、協力・連携していたか。
		教職員から管理職への報告・連絡・相談が円滑に進むように努めていたか。（首席・主任（幼）のみ）
		実習助手が担う業務の取りまとめ等を行い、円滑な業務遂行を図っていたか。（総括実習助手のみ）
	指導育成力	人材育成の重要性を認識し、職務遂行に通じた指導等（OJT）による人材育成に主体的に取り組んだか。
		教職員間で能力・適性に応じて、指導・助言・意見交換などを行い、人材を育てる職場づくりに取り組んでいたか。
		勤務校園及び地域の学校園の教員に対する授業改善または専門分野について指導や指導方法の助言を行っていたか。（指導教諭・指導養護教諭・指導栄養教諭のみ）
		教職員の業務の進捗状況を把握し、必要な指導・助言・支援を行っていたか。（首席・主任（幼）のみ）

評価項目着眼点(首席・主任(幼)／指導教諭／教諭等 その2)

評価項目		着 眼 点 (例)
能 力	公共性	幼児・児童・生徒・保護者等の要請を正しく理解するとともに、丁寧かつ公正・公平・誠実な態度で接していたか。
		開かれた学校園づくりの観点から、保護者や地域等と協力・連携していたか。
		教育公務員としての使命と責任を常に意識し、計画的に業務を遂行していたか。
	勤務態度・規律性	教職員としての自覚と認識を持ち、服務規律を遵守するとともに、管理職の指示・命令に従い誠実に業務を遂行していたか。
		教職員のモラル向上及び職場秩序の維持・向上に努めていたか。
		常にコンプライアンス意識を持ち、公正な態度で職務を遂行していたか。

評価項目着眼点(副校長・教頭)

評価項目		着 眼 点 (例)
業 績	仕事の成果	「運営に関する計画」等に掲げられた学校教育目標の達成と円滑な学校運営に貢献したか。
		疑問や問題意識を持ち、状況を把握するとともに、妥当な判断を下したか。
		常に仕事の手順や段取りを考えて行動し、一定時間内に対応することができたか。
能 力	経営的視点	大阪市教育振興基本計画などの教育関連施策を理解し、学校の目標達成に向け、校長を補佐して、PDCAサイクルに基づいた学校運営を行ったか。
		ICTの効果的な活用により教育の質の向上を図るとともに、主体的・対話的で深い学び（アクティブ・ラーニング）の実現に向けた授業改善に取り組むよう努めたか。
		「全国学力・学習状況調査」「全国体力・運動能力、運動習慣等調査」等の結果や学校協議会等の議論を踏まえ、校内全体で全市共通目標の達成に向け、校長の指示のもと、教職員への指導助言に努めたか。
		学校に対する児童・生徒や保護者のニーズ・満足度を把握し、教育活動の改善に向けた取組を進めたか。
		教育委員会・区役所・PTA・地域住民・関係機関等との連携に努めたか。
	課題設定・解決	運営に関する計画の達成状況、児童・生徒の実態を踏まえて、学校の課題設定について校長に具申し、校長を補佐したか。
		課題を教職員全体に周知し、共通理解を図るとともに、課題の解決に向け、教職員の力を結集させる取組を進めたか。
		課題を解決するために、その方策について校長に具申し、校長を補佐したか。
		校長の指示のもと、課題を解決するために具体的な行動をとったか。
	組織運営	教職員から管理職への報告・連絡・相談体制を整備するとともに、教職員に対し適切な指導助言に努めたか。
		組織運営の活性化に向け、校内組織体制の見直しなど、校長を補佐したか。
		児童生徒費や学校運営費等の管理や文書等の情報管理を適正に行うことができたか。
		特色ある学校づくりのための予算計画の立案及び予算執行にあたり、校長に具申し、校長を補佐したか。

働きやすい職場環境づくり	学校園における働き方改革推進プランの趣旨を踏まえ、教職員と適宜対話を行い、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するよう取り組んでいたか。
	教職員が安心して出産・子育てすることができる職場環境づくりに努めていたか。
	学校園内におけるパーハラスメント・セクシュアルハラスメント等のない、安心して働ける職場環境づくりができていたか。
人事管理・育成	教職員の人材育成を行うとともに、適正な校内人事配置・評価ができるよう校長を補佐したか。
	教職員の適正な勤務規律の確保に向けた取組を進めたか。
	児童・生徒に対する体罰・わいせつ行為等のない、人権が尊重された教育環境づくりに向けた取組を進めたか。
危機・安全管理	安全・安心な学校づくりに向け、「いじめ」や問題行動等の未然防止や早期対応等、教職員に適切に助言したか。
	児童・生徒の事故等を防止し、緊急事態に対処できるよう、救急・安全体制、施設・設備の安全点検・整備に努めたか。
	学校における様々な緊急時の対応を想定した「学校危機管理マニュアル」等を整備し、危機・安全管理に対する的確な指示を行うとともに、改善点等を校長に具申できたか。
勤務態度・規律性	教職員としての自覚と認識を持ち、勤務規律を遵守するとともに、校長の指示命令に従い誠実に業務を遂行したか。
	教職員のモラル向上及び職場秩序の維持・向上に努めたか。
	常にコンプライアンス意識を持ち、公正な態度で職務を遂行したか。

評価項目着眼点(校園長)

評価項目		着 眼 点 (例)
業 績	仕事の成果	「運営に関する計画」等に掲げられた学校園教育目標を達成することができたか。
		疑問や問題意識を持ち、状況を把握するとともに、妥当な判断を下したか。
		常に仕事の手順や段取りを考えて行動し、一定時間内に対応することができたか。
能 力	経営的視点	大阪市教育振興基本計画などの教育関連施策を理解し、学校園の目標達成に向け、PDCAサイクルに基づいた学校園運営を行ったか。
		ICTの効果的な活用により教育の質の向上を図るとともに、主体的・対話的で深い学び（アクティブ・ラーニング）の実現に向けた授業・保育改善に取り組むよう努めたか。
		「全国学力・学習状況調査」「全国体力・運動能力・運動習慣等調査」等の結果や学校協議会等の議論を踏まえ、運営に関する計画等の目標を設定し、校内全体で全市共通目標の達成に向け取組を進めたか。
		学校園に対する幼児・児童・生徒や保護者のニーズ・満足度を把握し、教育活動の改善に向けた取組を進めたか。
		教育委員会・区役所・PTA・地域住民・関係機関等との連携に努めたか。
	課題設定・解決	運営に関する計画の達成状況、幼児・児童・生徒の実態を踏まえて、学校園の課題を設定したか。
		課題を教職員全体に周知し、共通理解を図るとともに、課題の解決に向け、教職員の力を結集させる取組を進めたか。
		課題を解決するために、自ら具体的な行動をとったか。
		個別の事象について、リーダーシップを発揮して対応したか。
	組織運営	教職員から管理職への報告・連絡・相談体制を整備するとともに、教職員に対し適切な指導助言に努めたか。
		組織運営の活性化に向け、校園内組織体制の見直しを図るなど、組織マネジメント力を発揮していたか。
		幼児児童生徒費や学校園運営費等の適切な執行・管理や文書等の情報管理を適正に行うことができたか。
		特色ある学校園づくりのための予算計画を立てるとともに、計画的に執行することができたか。

働きやすい職場環境づくり	学校園における働き方改革推進プランの趣旨を踏まえ、教職員と適宜対話を行い、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するよう取り組んでいたか。
	教職員が安心して出産・子育てができる職場環境づくりに努めていたか。
	学校園内におけるワーク・ライフ・バランス・セクシュアル・ハラスメント等のない、安心して働ける職場環境づくりができていたか。
人事管理・育成	次代の管理職の育成をはじめ、教職員の人材育成を行うとともに、適正な校園内人事配置・評価に努めたか。
	教職員の適正な勤務規律の確保に向けた取組を進めたか。
	幼児・児童・生徒に対する体罰・わいせつ行為等のない、人権が尊重された教育環境づくりに向けた取組を進めたか。
危機・安全管理	安全・安心な学校園づくりに向け、「いじめ」や問題行動等の未然防止や早期対応等、教職員の協力体制を整え、積極的に取組を進めたか。
	幼児・児童・生徒の事故等を防止し、緊急事態に対処できるよう、救急・安全体制、施設・設備の安全点検・整備に努めたか。
	学校園における様々な緊急時の対応を想定した「学校園危機管理マニュアル」等を整備し、危機・安全管理に対する的確な指示を行ったか。
勤務態度・規律性	校園長としての自覚と認識を持ち、勤務規律を遵守するとともに、誠実に業務を遂行したか。
	教職員のモラル向上及び職場秩序の維持・向上に努めたか。
	常にコンプライアンス意識を持ち、公正な態度で職務を遂行したか。

(2) 評価項目と役職毎の割合

- ・職種毎に評価項目とその割合を設定

評価項目〔校長・園長・学園長・所長・准校長・副校長・教頭〕

区分	職 位		校長・園長・学園長 所長・准校長	副校長・教頭
	評価項目			
業績	仕事の成果	総合評価	20%	20%
		目標管理	20%	15%
能力	経営的視点		15%	10%
	課題設定・解決		10%	10%
	組織運営		10%	15%
	働きやすい職場環境づくり		5%	5%
	人事管理・育成		5%	5%
	危機・安全管理		10%	15%
	勤務態度・規律性		5%	5%
	合計			100%

評価項目〔首席・主任(幼)・指導教諭・教諭等〕

区分	職 位		首席 主任（幼）	指導教諭 （※１）	教諭等 （※２）
	評価項目				
業績	仕事の成果	総合評価	15%	15%	15%
		目標管理	15%	15%	10%
	表彰実績 （※3）	表彰制度に基づく表彰受賞	0.100		
能力	・授業力（保育力／学ぶ力の育成） ・保健管理／保健指導 ・食に関する指導／学校給食の管理		20%	20%	30%
	自立・自己実現の支援		15%	15%	20%
	学校園運営		15%	10%	10%
	指導育成力		10%	15%	5%
	公共性		5%	5%	5%
	勤務態度・規律性		5%	5%	5%
合計			100%	100%	100%

※1 教諭/養護教諭/栄養教諭 共通

※2 主務教諭、教諭、主務養護教諭、養護教諭、主務栄養教諭、栄養教諭、実習助手

※3 市長表彰又は教育長表彰の実績に基づき、それぞれ0.1点加点されます。

(3) 評価指標

(「勤務態度・規律性」を除く)

点数	評価指標	
	(行動態様の目安)	
5点	はるかに上回った	・着眼点に示す行動が十分とられており、実践している取り組みが <u>大阪市全体の模範</u> となり、よい影響を与えている水準である。
4点	上回った	・着眼点に示す行動が的確にとられており、 <u>区・近隣校園における模範</u> あるいは校園内において特に模範となり、よい影響を与えている水準である。(首席・指導教諭・指導養護教諭・指導栄養教諭・主任(幼)においては、 <u>区あるいはブロックにおける模範</u> となり、よい影響を与えている水準である。)
3点 【標準】	期待レベルに達した	・着眼点に示す行動がとられており、業務を円滑に遂行している。
2点	下回った	・着眼点に示す行動は見受けられるが、円滑な業務遂行に至っていない。 ・管理職が指導の機会を設けなければならない水準。
1点	大きく下回った	・着眼点に示す行動をとられていないことが多く、業務に支障をきたしている。 ・日常的に管理職が指導の機会を設けなければならない水準。

※「行動態様の目安」は、評価指標における期待レベルを判断する際の参考指標として活用します。

※ 評価点間に属すると認められる場合については、その中間点の点数(4.5点、3.5点、2.5点、1.5点)とすることができます。

「勤務態度・規律性」の場合（中間点可）

評価点	評 価 指 標	
		(行動態様の目安)
3 点	概ねできていた	・着眼点に示す行動がとられており、業務を円滑に遂行している。
2 点	下回った	・着眼点に示す行動は見受けられるが、円滑な業務遂行に至っていない。 ・管理職が指導の機会を設けなければならない水準。
1 点	大きく下回った	・着眼点に示す行動をとられていないことが多く、業務に支障をきたしている。 ・日常的に管理職が指導の機会を設けなければならない水準。

4 一部相対化の実施単位

- ・絶対評価 による評価点をもとに、各実施単位毎において一部相対化を実施します。

職種	校種	実施単位	調整者／ 区分決定者
校長・園長・学園長 所長・准校長	幼稚園	校種単位	教育長
	小学校・義務教育学校（前期課程）		
	中学校・義務教育学校（後期課程）		
	デザイン教育研究所		
副校長・教頭	小学校・義務教育学校（前期課程）		
	中学校・義務教育学校（後期課程）		
首席・指導教諭・指導養護教諭 指導栄養教諭・主任（幼）	小学校・義務教育学校（前期課程）		
	中学校・義務教育学校（後期課程）		
	幼稚園		
	デザイン教育研究所		
教諭・主務教諭 養護教諭・主務養護教諭 栄養教諭・主務栄養教諭	幼稚園	校園単位 （※）	
	小学校・義務教育学校（前期課程）		
	中学校・義務教育学校（後期課程）		
	デザイン教育研究所		

※義務教育学校については課程単位

校種単位、校園単位のいずれの場合も、本務・再任用は同一の単位とします。