

第4章

教員や学校経営体制の現状と課題

生徒を指導する教員について、職務内容やそれに対する意識とともに人事・研修制度などの現状と課題について説明します。

あわせて、学校の経営体制や地域との連携の現状と課題についても説明します。

- 1 教員の職務
- 2 教職員の構成と配置
- 3 学校外からの人材の活用
- 4 教員の能力向上や研修体制
- 5 学校経営体制
- 6 地域との連携協力

1 教員の職務

都立高校の教員は、授業、学校行事、部活動などの教育活動の指導や、生活指導、進路指導のほか、生徒の健康・安全の管理、PTA活動など、様々な職務を担っています。

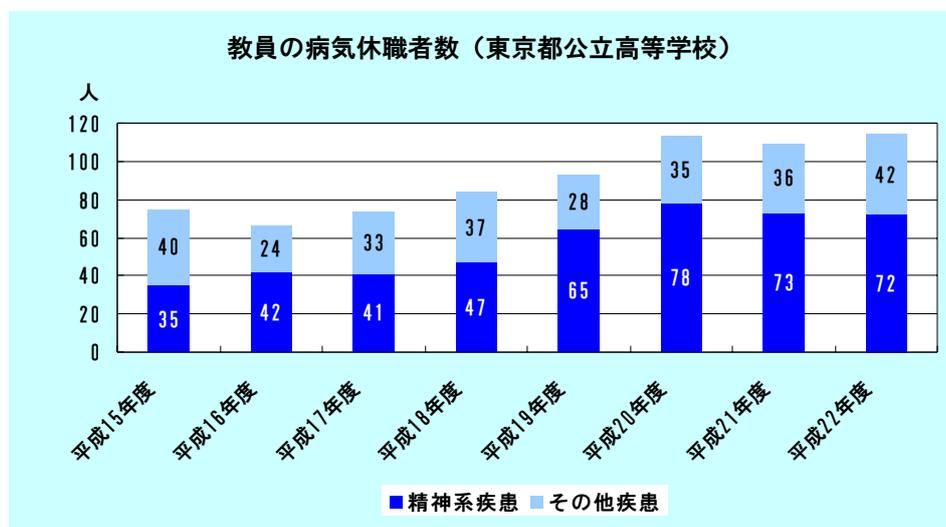
都立高校は多様な生徒を受け入れているため、授業についていけない生徒、あるいは学習以前の問題として基本的な生活習慣が身に付いていない生徒も在籍しています。このような生徒が多数在籍する学校の教員は、学習指導に加え、生徒の生活指導にあたる時間が多くなっています。また、部活動の盛んな学校では、毎日の指導に加え、休日等における指導・引率もあります。さらに、学校では「総合的な学習の時間」、インターンシップ、教科「奉仕」などの取組により地域等との連携が深まる一方で、学校に対する保護者や地域住民の意見・要望も多様化しており、教員の職務の多様化が進んでいます。

このような中、都教育委員会では、平成21年度から主任教諭の制度を導入し、高度な知識や経験に基づく実践力のある教員を活用することで、学校経営組織の改善に取り組んできました。

しかし、主任教諭の制度は導入されたばかりであり、学校によっては必ずしも十分に定着しておらず、依然として、教員の担当する分掌が不明確であったり、また、一部の教員の能力に偏った業務分担が行われていたりするなどの実態が見られます。さらに、校務について、効率化の視点からの見直しが十分に進んでいない実態もあります。このため、教員の職務については、責任の明確化や適正な業務分担、学校運営の円滑化などの視点から改善を進めることが課題となっています。

また、学校の抱える課題が多様化・複雑化する中、教員のこころの病の予防や早期発見、早期治療を目的として、精神保健相談やリワークプラザ東京などの職場復帰訓練の実施、訪問相談、ストレス問診表などのメンタルヘルス対策を推進してきましたが、精神的疾患により休職する教員は全病気休職者数の6割を超えています(図4-1)。生徒に安定した指導を継続して行うためにも、このような教員のメンタルヘルス対策を充実していくことも課題となっています。

図4-1



2 教職員の構成と配置

(1) 教職員の構成と配置

都立高校は校長、副校長、主幹教諭、主任教諭、教諭、養護教諭、実習助手、事務職員、栄養士などの教職員で構成されています。

校長は、教育に関する理念や見識をもち、地域や学校の状況・課題を的確に把握しながら、教職員の意欲を引き出し、関係機関との連携・折衝等を適切に行うなど、その学校の校務をつかさどり教職員を監督する、学校経営において重要な役割を担っています。都教育委員会では、民間企業での組織運営の能力や経験を都立学校において活用するため、平成12年から民間人校長の任用を始め、都立高校のマネジメントシステムの定着や、校長のリーダーシップの発揮、特色ある教育課程の編成を促しました。現在までに9人の民間人校長を任用しています。また、平成21年度から教育の先進的な取組を推進し、その成果を全体に還元する役割を担う学校などに、統括校長を配置しています。

副校長は、校長を補佐し、学校経営の視点から組織目標の達成や人的管理に関して中心的役割を果たすとともに、所属職員の人材育成について責任を果たすことが求められています。

主幹教諭は、平成19年の学校教育法の改正に伴い配置された職ですが、都教育委員会ではそれに先立ち平成15年度から、主幹制度を導入しています。管理職を補佐しながら、教員を指導・育成するとともに、教務、生活指導、進路指導等の分掌の主任として、学校運営における中心的な役割を果たすなど、学校運営のミドルリーダーとして重要な役割を担っています。

主任教諭は、平成21年度から都教育委員会が独自に設置しているもので、教諭として採用され一定期間を経た後、高度な知識や経験に基づく実践力をもち、校務分掌上の重要な役割を担いながら、主幹教諭の補佐及び同僚や若手教員への助言・支援などを行う職として位置付けられています。

事務職員は、各種証明書の発行、経理、学校施設の維持・管理などを担っており、給食を実施している定時制高校では栄養士が栄養管理を担当しています。

学校ごとの教職員の人数は、各学校の学科、学級数、生徒数などに応じて基準を定めています。例えば、3学年合わせて18学級規模の普通科の全日制高校では、教諭36人、養護教諭1人、事務職員4人となっています（図4-2）。

図4-2

全日制高校1校当たりの教職員数の例

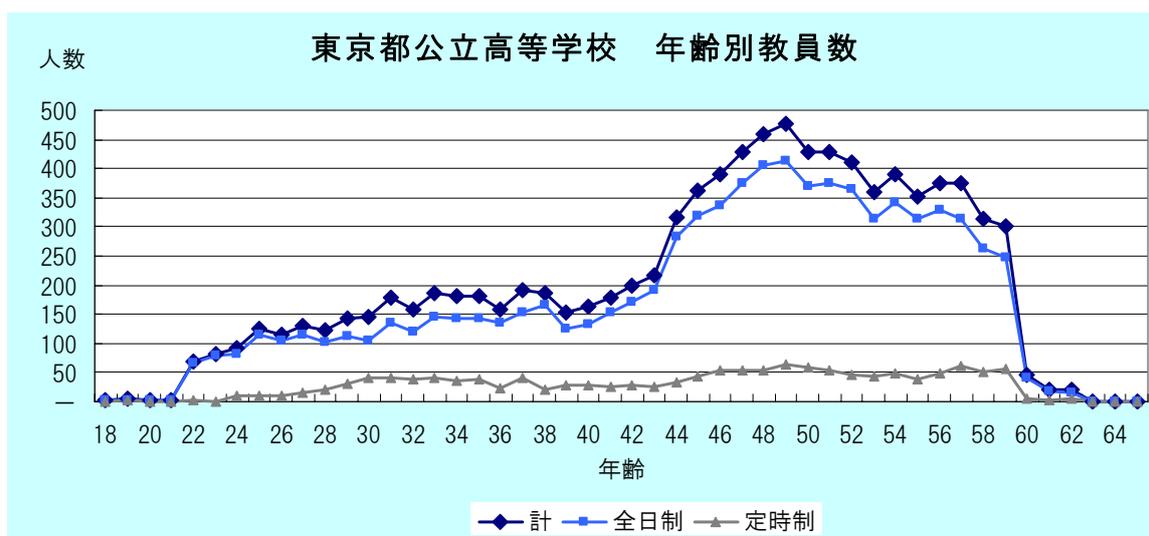
学科	学級数	教員系						行政系				合計
		校長	副校長	教諭	養護教諭	助手等	小計	事務	司書※	用務※	小計	
普通科	18	1	1	36	1	1	40	4	1	2	7	47
普通科	21	1	1	41	1	1	45	4	1	2	7	52
工業科	15	1	1	37	1	8	48	5	1	2	8	56
商業科	18	1	1	38	1	2	43	4	1	2	7	50

人事異動については、主幹教諭の公募制人事を導入している学校では、意欲的な教員を確保できるようになっていますが、校長の人事構想に応えるという面では十分とは言えず、今後、主任教諭も含め拡大していく必要があります。また、都立高校における特別支援教育を担う人材育成の視点での人事交流異動の実績が少なく、専門性の向上や人材確保を更に進めていく必要があります。

(2) 教員の年齢構成

都立高校の教員の年齢構成では、経験豊かな高年齢の教員の割合が大きくなっています(図4-3)。しかし今後は、このような経験豊かな教員の大量退職期を迎えるため、指導経験の少ない若手の教員も組織の重要な役割を担っていく必要があります。このため、従来から教員が培ってきた指導の経験やノウハウ等を継承し、若手の教員の資質・能力を向上させるとともに、教育管理職や主幹教諭など、学校運営上の重要な職務を担うことができるように育成することが課題となっています。

図4-3



(注)1 平成22年4月1日現在の年齢である。

2 妊娠出産休暇補助教員、育児休業補助教員、引継期間の教員及び妊娠障害代替教員を除く。

「平成22年度東京都公立学校統計調査」

3 学校外からの人材の活用

都立高校では、教員以外にも、広く一般社会から学校教育に有用な知識・経験を有する優れた人材を招く市民講師の制度や人材バンクの活用など（図4-4）のほか、学校運営連絡協議会による保護者や地域住民の学校運営への参加など、様々な人材の協力を得ながら学校の教育活動の充実を図っています。

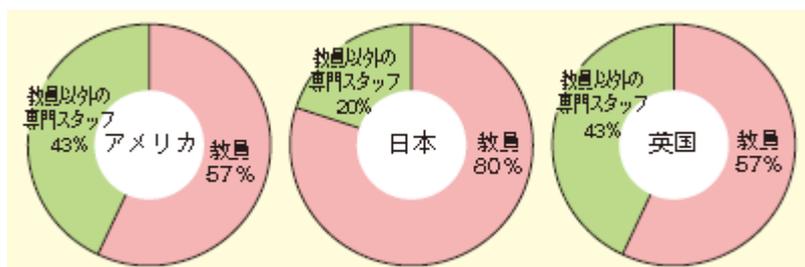
図4-4 都立高校における教員以外の人材の活用事例

市民講師	生徒の多様化や、社会の変化に対応した教育内容の特色化や専門化を図るため、広く一般社会から教育に熱意をもち、学校教育に有用な知識、技能、経験を有する優れた人材を授業に活用する。
スクールカウンセラー	生徒や保護者からの相談に適切に対応し、不登校やいじめなどの問題行動等の未然防止や早期解決を図るため、臨床心理に関して高度に専門的な知識・経験を有する臨床心理士を学校に配置する。
外国人英語等教育補助員	国際理解教育を一層推進し、英語等の授業の改善・充実を図るため、外国語を母国語とする在京の外国人を学校に配置する。
その他の外部人材	教員OBやスポーツ専門人材など、免許や資格を有する人材を中心に、大学生・大学院生、民間企業経営者及び従業者など、優れた知識や経験をもつ人々を学習指導や部活動の指導の分野で活用する。

学校の抱える課題が多様化・複雑化する中、これらの課題に対応し、教育内容の充実、特色ある学校づくりを更に進めるためには、様々な分野の専門スタッフが学校教育に参加し、教員と専門スタッフがそれぞれのもつ専門性を発揮しながら、連携して学校の教育力を高めていく必要があります。

しかし、我が国の学校は、教員が授業や部活動、学校運営に関する業務、外部対応など幅広い業務を担当する一方、教員を支える専門スタッフの配置が諸外国と比べて遅れている状況（図4-5）にあり、都立高校においても同様の状況となっています。この背景としては、これまで教員が行っている業務について、専門スタッフ導入の有効性等についての検討が十分に進んでいないことが挙げられます。

図4-5 初等中等教育の教職員数に占める教員以外の専門スタッフの割合



（出典）平成20年度学校基本調査，”Digest of Education Statistics 2008”，
 “School Workforce in England January 2009”
 ※日本は小・中学校に関するデータ

文部科学省「平成21年度版文部科学白書」

教職以外の経験が限られた教員にとって、生徒の勤労観・職業観の形成・確立や、社会的・職業的自立に必要な意欲・態度の向上・育成など、生徒が社会へ出る際に身に付けておくべき能力の育成について、実社会の状況を把握し経験に基づいて指導することが困難な場合があります。このため、都立高校では、企業を含め広く一般社会で活躍する人材を活用し、社会経験に基づいた視点から教育活動を行うことや、社会と触れ合う機会を生徒に提供していくことが求められています。

現在の都立高校では、市民講師の制度などにより、一般社会から学校教育に有用な知識・経験を有する人材を学校に招くことが可能となっていますが、そのような人材を各学校が探し出すことが困難な実態があります。

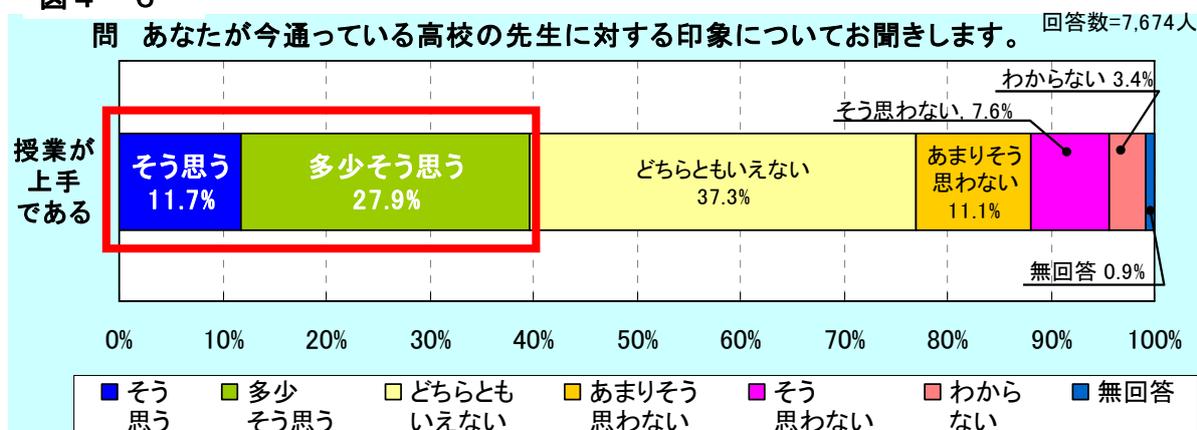
このため、今後は、学校の教育活動への専門スタッフの導入や、一般社会で活躍する人材を、より円滑に学校現場に活用できる仕組みづくりを検討していくことが課題となっています。

4 教員の能力向上や研修体制

(1) 都立高校の教員に求められる授業力

現在、都立高校においては、確かな学力の向上、体力の向上、規範意識の醸成、キャリア教育の推進、地域との連携や安全確保など、様々な教育内容と教育活動の充実が求められています。その中で、複雑化する生徒の多様性や保護者からの様々な要望への対応など、日常的に抱える課題を適切に解決しなければなりません。また、学区の撤廃などから、学校は生徒・保護者や地域から評価され、選ばれる存在となり、各学校は教育活動にそれぞれ独自の工夫・改善が求められるようになりました。図4-6は、都立高校生意識調査における生徒の教員に対する印象について表したデータです。「授業が上手である」という印象をもつ生徒が39.6%にとどまっていることが分かります。

図4-6



「都立高校の現状把握に関する調査(都立高校生意識調査)」(平成23年度)

今後の「知識基盤社会」の中で生き抜いていくために生徒に必要な、基礎学力の定着と向上に対し、日々の授業が重要な役割を担っていますが、その中において、生徒の印象で「授業が上手」と感じる教員の割合が4割にも満たないという状況は大きな課題です。

これからの都立高校には、社会の要請に応じ、生徒の多様性に対して個に応じた指導を更に充実させていく必要があります。その根幹をなす使命感や熱意も含めた授業力の向上は必要不可欠です。そのため、研修や自己研さんによる教員個人の能力の向上を図ることに加え、校内研修やOJTなどを通じた組織的な授業力の向上に取り組む必要があります。

授業力の構成要素

都教育委員会では、学習指導力に関して特に実際の授業の場面において具体的に発揮されるものを「授業力」ととらえ、その構成要素を次の6つに整理しています。

- ①使命感、熱意、感性：豊かな感性を身に付け、教員の職責を自覚し、困難な状況・課題に挑む姿勢
- ②生徒理解：一人一人の生徒を大事にしようとする愛情
- ③統率力：生徒の集団をまとめ、リードする力。生徒を引き付ける力
- ④指導技術(授業展開)：「わかる授業」「もっと学習したくなる授業」を実現する技能
- ⑤教材解釈、教材開発：教科や関連する学問等に関する深い識見
- ⑥「指導と評価の計画」の作成・改善：常に良い授業を求めていく、改善の意欲

(2) 東京都の教育に求められる教師像

学校教育の成否は、教育に直接携わる教員に大きく左右され、これからの時代に求められる学校教育を実現していくためには、教員の資質・能力の向上がますます重要となります。

都教育委員会では、「東京都の教育に求められる教師像」を次の4項目にまとめ、併せて各々に必要とされる資質・能力を示しています。

- 1 教育に対する熱意と使命感をもつ教師**
 - ・子供に対する深い愛情
 - ・教育者としての責任感と誇り
 - ・高い倫理観と社会的常識
- 2 豊かな人間性と思いやりのある教師**
 - ・温かい心、柔軟な発想や思考
 - ・幅広いコミュニケーション能力
- 3 子供のよさや可能性を引き出し伸ばすことができる教師**
 - ・一人一人のよさや可能性を見抜く力
 - ・教科等に関する高い指導力
 - ・自己研さんに励む力
- 4 組織人としての責任感、協調性を有し、互いに高め合う教師**
 - ・より高い目標にチャレンジする意欲
 - ・若手教員を育てる力
 - ・経営参加への意欲

現在、この4項目の教師像を提示して教員採用選考を実施していますが、社会人経験者などの多様な経歴を有する人材も採用しています。

(3) 経験や職層に応じて教員が身に付けるべき力

社会の変化や保護者の価値観の多様化に伴い、学校に対する期待や要望も多様化・高度化しています。現在、学校には、確かな学力の定着やキャリア教育の推進など教育内容の充実に関する「学校の教育力の向上」と、児童・生徒の問題や保護者からの要望への対応など、日常的に起きる問題を適切に解決する「今日的な課題への対応」の2つのニーズに応えることが求められています。

学校が教育目標を達成し、開かれた学校づくりや自主性・自律性の確立を現実のものとするためには、一人一人の教員が必要な力を備えるとともに、その力を組織的に機能させなければなりません。

都教育委員会は、図4-7のように教員が身に付けるべき基本的な力を4つに分類しています。

図 4 - 7



● **学習指導力**

授業をデザインする力、ねらいに沿って学習を進める力、児童・生徒の興味を引き出し、個に応じた指導をする力、主体的な学習を促すことができる力、学習状況を適切に評価し、授業を進める力、授業を振り返り改善する力

● **生活指導力・進路指導力**

児童・生徒と良好な関係を構築する力、児童・生徒の思いを理解し、適切に指導する力、児童・生徒の個性や能力の伸長並びに健全な心身及び社会性の育成を通して自己実現を図らせる力、自校の生活指導・進路指導上の課題を発見し解決する力

● **外部との連携・折衝力**

保護者・地域・外部機関に適切に対応する力、課題に応じ保護者・地域・外部機関と連携をとり解決に向けて取り組む力、保護者・地域・外部機関との協働の下、自校の教育の向上を図る力、学校からの情報発信や広報、保護者、地域・外部機関からの情報収集を適切に行う力

● **学校運営力・組織貢献力**

校務において企画・立案する力、上司や同僚とコミュニケーションをとりながら、円滑に校務を遂行する力、組織の一員として校務を遂行する力、組織の一員として校務に積極的に参画する力、校務の問題点を把握し、改善する力

今後も、これらの4つの力をバランスよく確実に身に付け、社会状況や生徒の変化に適切に対応できる教員を育成する必要があります。

また都教育委員会では、都内各地区の教育研究活動の中核となる教員の養成を図るため、教育研究員事業を推進していますが、抜群の専門性や指導力をもつ優秀な教員が十分に活用されているとは言えません。このような優秀な教員により、他の教員の「プロ意識」を涵養し、資質・能力を向上させる仕組みを整えていく必要があります。

(4) 学校における人材育成について

教員は、これまで、学校内における研修の場として、校長・副校長や先輩教員からの指導等のOJT (On the Job Training) を通して、様々な知識や技術を獲得してきました。また、教職員研修センターで実施している研修等のOff-JT (学校外における人材育成の取組) や自己啓発を通して、自己の経験や課題に応じて研さんを積んできました。

しかし、研修等の機会は設けられているものの、能力の向上は個人の意欲や自己研さんに基づくという考え方が根強くあるため、教員個々の意識に委ねられている面が多くありました。その結果、十分な人材育成ができず、教員の中には、毎日の授業や学級経営をどのように行ってよいか分からず悩むなど、必要な力が身に付いていないといった課題が存在しています。これは、学校において、教員の育成を意図的・計画的に行う上での指導体制や指導方法が明確ではなく、一人一人の教員の成長が、学校の教育力向上や課題解決に十分につながっていないことが理由としてあります。

これらの課題を踏まえ、都教育委員会では、平成20年10月に、東京都の教育に求められる教師像を明確に示した上で、学校の教育力を向上させ、今日的な課題に対応できるようにするために、東京都教員人材育成基本方針に基づき、OJTガイドラインを作成し、校内で行う職務を通じた育成方法を示すとともに実践事例を紹介しました。今後は、各学校の取組状況を都教育委員会として把握するなど、学校での教員の人材育成を支援していく必要があります。さらに、学校運営の中核を担うミドルリーダーの人材育成に向けた対策も必要です。

(5) 学校外における人材育成のための研修制度について

教員の学校外における人材育成のための研修制度は、経験や職層に応じた体系を基本とした研修制度になっており、多くの講座が開講されています。今後は、その効果や改善点を明確にし、更に実効性のある研修を行うことが必要です。

また、校長が自らの学校経営方針を具体化する方法論など、学校の経営に関する研修が未整備な状況にあります。副校長が文書やサービスなどの実務を身に付ける研修についても導入されて間もない状況です。いずれも体系的に推進していく必要があります。

さらに、学校外での体験などで視野を広げ、外部との運営・折衝力や学校運営力・組織貢献力を向上させていくことも、若手の教員には求められています。このため、現在行われている長期社会体験研修の効果を更に高めていく必要があります。

5 学校経営体制

都教育委員会では、校長のリーダーシップによる組織的な学校経営を進めるため、これまでに、職員会議の補助機関としての位置付けの明確化、副校長の設置、学校経営の中核機能を果たす企画調整会議の設置など、学校経営組織の枠組みを整備してきました。

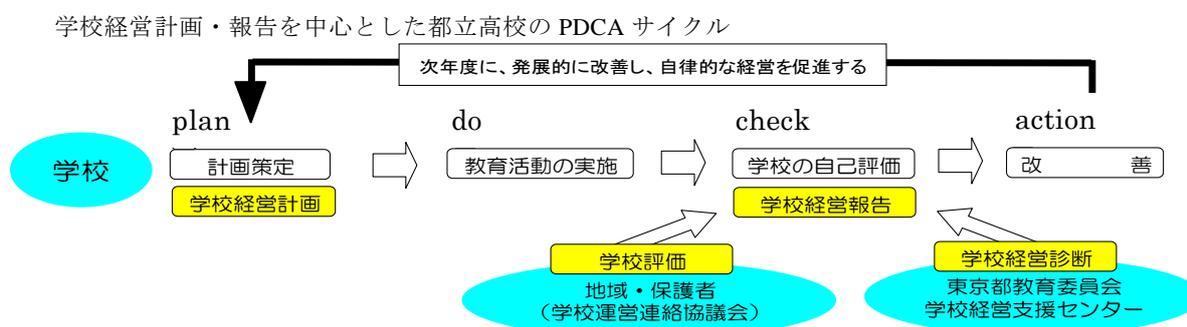
人事面では、人事考課制度の導入、主幹教諭・主任教諭の導入、校長の人事構想を踏まえた定期異動の実施など、校長の経営ビジョンに資する人事制度改革を推進してきました。

予算面においても、校長の予算決定に向けた調整を行うための予算調整会議を全都立高校に設置するとともに、校長の予算配分に関する裁量を拡大する「自律経営推進予算制度」を平成 15 年度から導入しています。

これらの取組により、都民に信頼される学校経営の確立を図るとともに、保護者や地域の代表等で構成する学校運営連絡協議会を平成 13 年度から全校で設置するなど、開かれた学校づくりも推進してきました。

また、学校が組織として機能し、自律的改革を進めるために、学校経営目標の実現に向けて自ら計画を立て、実施し、評価を行い、改善を図る「学校経営計画制度」を平成 15 年度から導入しました（図 4－8）。

図 4－8



学校経営支援センター

平成 18 年 4 月に、校長がリーダーシップを発揮し、より自律的な学校経営を行っていただけるよう、本庁業務の一部を移行し、学校の身近な地域で、学校の実態に応じた機動的できめ細かな支援を行っていくことを目的として設置された組織です。

さらに、都教育委員会が個々の学校の教育活動を評価・検証し、その結果得られた課題を基に学校に対して適切な支援・指導を行うための「学校経営診断」を平成 16 年度から実施しています。

しかし、これまでの学校経営診断において、一部の学校については、依然として次頁にあるような課題が外部委員から指摘されています。

学校経営診断の実施結果から見られる課題（外部委員の指摘）

- 「学校を組織として機能させようとする意識が希薄であることだ。個々の教員の指導力向上とともに、一丸となって課題に取り組む『組織』としての機能向上が、今日の高等学校の大きな課題であるようだ。」
- 「次第に校長が自らの経営方針や人事構想などを企画する能力が伸長してきたように思う。しかし、それを具体的にどのように実行するか、どのように定着させるかに関しては、戦略も戦術も未成熟だ。問題の発見は出来ているのに、どのように解決に向かって経営資源を投入するのかのビジョンが描き出せていない。学校経営のミッションを提示できても、それを具体化し、成果を挙げるまでのプロセスが描き切れていないように感じた。」
- 「組織の面から見た場合、教員間で共通の目標がもたれているのか、十分なコミュニケーションがとられているのか、問題のある高校が多いようです。特に驚いたのは、中堅校や進学指導重点校で、高校一年の入学時点で志が高く国公立大学への進学を希望している多くの生徒たちが、2年、3年へと進級するにしたがって、そうした志を失っていつていることです。今回訪問した高校では、英語や数学などの基幹科目ですら3年間の教育プランを教員で共有していませんでした。個々の教員の個人の判断によって、独自に授業を行っており、教員同士が組織的に連携をとって教育を行っていませんでした。」
- 「依然として学校内や学校全体としての組織力の向上が課題として残っていることを感じた。特に、若年層が組織的観点を獲得すると同時にベテラン層の一層の奮起を期待したい。若手教員の模範として、学校全体をダイナミックに牽引していくベテランの教員の組織力向上が課題である。」
- 「『優れた学校』や『効果的な学校』とは、なによりも教育活動、特に授業の質が高い学校です。学校経営計画を立案するにあたって、教員が『授業で勝負する』ということをもっと真剣に受け止め、学校全体で校内研修や授業改善に取り組むことが期待されます。部活動などで特色を出すことも一計ですが、学校は『確かな学力』を定着させることに、より力を注ぐべきではないでしょうか。」

学校経営診断で指摘を受けた事項については、真摯に受け止め、今後の各校の学校経営計画に反映させていく必要があります。

そのため、各校のマネジメント・サイクルを有効に機能させるための支援やノウハウの共有、これまでの経営診断により明らかとなった課題と、その解決策の活用、学校経営支援センターの機能強化などについて検討していくことが必要です。

6 地域との連携協力

都立高校の自立的改革を進める上で、地域や社会とのしっかりとしたパートナーシップを築き、学校がもつ様々な教育機能を地域や社会に提供しつつ、地域がもつ豊かな教育力を都立高校に導入していく必要があります。

(1) 体育施設の開放

都立高校ではグラウンドなどの体育施設開放を原則として全ての学校で実施しています。

しかし、生徒の部活動をはじめとする教育諸活動での施設利用による制約や、開放時におけるセキュリティや安全確保の問題から、十分な開放が行われていないとの課題もあります。今後は生徒の教育諸活動を確保し、安全面等を考慮した施設開放の在り方を検討していく必要があります。

(2) 公開講座の実施

平成 21 年度には、テニスやゴルフなどの健康スポーツ系や英語や中国語などの語学系、絵画や陶芸などの芸術系など、309 講座、延べ 5,212 人の都民が受講しています。

公開講座は、都民の生涯学習を支援するとともに、都立高校への理解を深めるための取組として実施しています。今後は、社会の要請への対応や学校と地域との連携強化などを踏まえ、都立高校における公開講座の在り方や役割について検討していく必要があります。

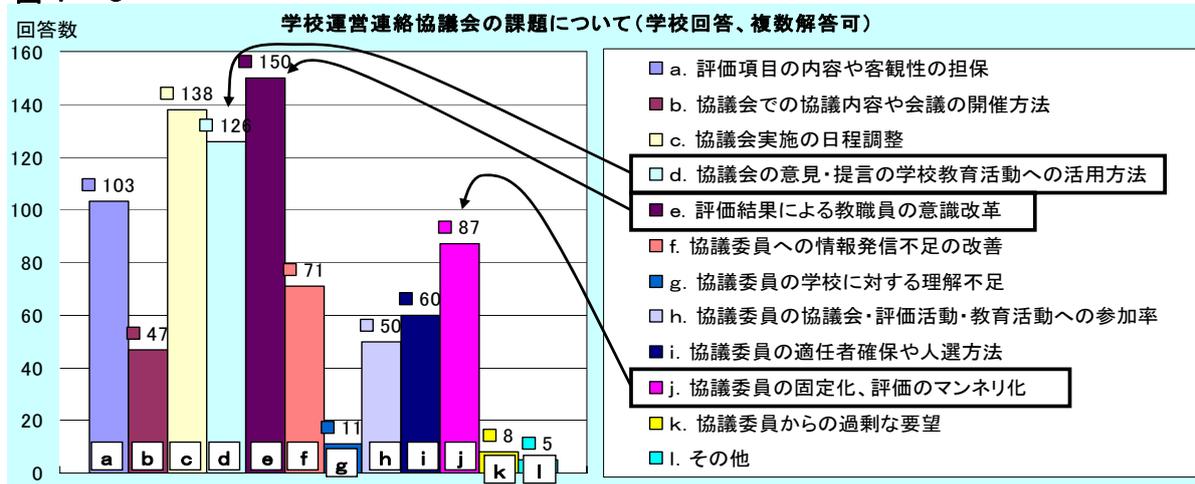
(3) 学校運営連絡協議会の開催

平成 13 年度から全都立高校に学校運営連絡協議会を設置し、保護者や地域の代表による学校への外部評価を実施してきました。

しかし、外部の評価を反映する仕組みはあるものの、図 4-9 の d、e、j にあるとおり、一部の学校においては、それらが学校経営に十分に生かされていないといった課題が存在しています。

今後は、保護者や地域の代表による意見を踏まえ、教職員が一丸となった適切な学校経営を図れるよう、検討内容や意見の反映方法等について検討していく必要があります。

図 4-9



(4) 地域や社会の人材の活用

これまで都立高校では、企業やNPOなどの地域や社会の豊かな教育力の導入に取り組んできました。

特に都教育委員会では、平成19年度から平成21年度にかけて「都立高校教育支援コーディネーター」事業を施策化しました。この事業は、「奉仕」や「キャリア教育」などの教育活動に企業やNPO等の教育力を効果的に導入するため、専門性を有するNPOに企業と都立高校の橋渡し（コーディネーター）役を務めてもらうもので、3年間で180課程の都立高校で実施されました。この事業に取り組んだ都立高校からは、「生徒の社会性の向上に役立った」、「教員のモチベーション向上に役立った」、「学校の個性化・特色化に役立った」など高い評価を受けました。

「都立高校教育支援コーディネーター事業」終了後は、教育庁地域教育支援部が事務局となっている企業・大学・NPO等の教育支援ネットワークである「地域教育推進ネットワーク東京都協議会」（平成23年8月末現在、326団体が加盟）の働きかけにより、いくつかの都立高校で、企業等が提供するプログラムの活用が広がりつつあります（図4-10）。

また、夏季休業期間を利用して、毎年100名もの都立高校生が企業体験プログラムである「ジョブ・シャドウ」に参加しています。

しかし、都立高校全体ではその活用はまだ十分とはいえず、今後とも企業が行うCSR活動や大学の地域貢献プログラム、NPOが実施する社会貢献プログラムとも積極的に連携し、都立高校生に社会や仕事・職業について実感をもって理解させる機会をより多く提供できるよう検討していく必要があります。

図4-10 都立高校と企業等との連携事例

団体名	テーマ	効果	これまでの実施校
(株)ファーストリテイリング (UNIQLO)	企業の社会貢献活動(企業職員とともに社会貢献活動を企画、実施、評価)	企業人とともに活動を行うことで、実際の企業の社会貢献活動をリアルに体験できる。また、高校生自身の主体的な発案、行動を軸にプログラムが展開されるため、高校生の社会性の向上が図れる。	美原、武蔵、清瀬
特定非営利活動法人「育て上げ」ネット	ニート・フリーター対策(若者支援NPOが金融機関と共同で開発した金銭基礎教育プログラムの実施)	社会人として自立した生活をおくるために最低必要な月収がいくらか、家族を養うためには、経済的には何が必要なのかを具体的な数字をもって理解することができるため、進路指導に効果を発揮している。	多摩、橘(定)、八王子拓真(定)、青梅総合(定)等
特定非営利活動法人コアネット	職業理解(ものづくりを中心とした職業人の講話や、高校生自身が模擬会社を設立、運営する創業教育プログラム)	会社組織をつくることで、生徒たちが組織の一員として働くということの意味を理解できるようになる。また、実際の経済活動についても体験を通じて学ぶことができる。	荻窪(定)、練馬工業、農産、石神井(定)等