

インナー大会プレゼン部門2018 専用企画シート

※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。

| 大学名 (フリガナ) | 学部名 (フリガナ) | 所属ゼミナール名 (フリガナ) |
|---------------|---------------|-----------------|
| フリガナ) ソウカダイガク | フリガナ) ケイエイガクブ | フリガナ) ヤスタ |
| 創価大学 | 経営学部 | 安田ゼミナール |

※大会申込書時に記入したチーム名から変更することはできません。

※パワーポイント内に動画を使用している場合は「有・無」を記入し、「有」の場合は使用するスライド番号も記載してください。

| チーム名 (フリガナ) | 代表者名 (フリガナ) | チーム人数 (代表者含む) | PPT内動画 (有・無) | 動画使用 スライドページ |
|-------------|---------------|------------------|-----------------|-----------------|
| フリガナ) オウル | フリガナ) カタダ アカリ | 6 | 無 | |
| Team owl | 片田 明梨 | | | |

※当日使用するPC、マイク、レーザーポインター機能付きワイヤレスプレゼンターは会場に準備しております。

これらは個別にご用意いただいても大学施設・設備の関係上ご利用いただけませんのであらかじめご了承ください。

発表時に使用する成果物 (例: 商品化した●●、店舗で配布したパンフレット、調査時に使用したアンケート)

大学に設置したポスター、調査時に使用したアンケート

※成果物の配布は、『禁止』とさせていただきます。あらかじめご了承ください。

研究テーマ (発表タイトル)

発達障害プロジェクト What's your color?

※必ず企画シート作成上の注意を確認してから、ご記入をお願いいたします。

1. 研究概要 (目的・狙いなど)

私たちは、「ADHDの人が生き活きと働ける社会」を理想としている。ここでの「生き活きと働ける」とは、自身の特性による困りごとがない状態を指す。一般に、ADHDの人は定型発達の人（いわゆる健常者）と同じ条件で就労すると、ADHD固有の特性が原因でうまく働けない場合が多い。特性の具体例としては、ケアレスミスを繰り返す、マルチタスクが出来ない等が挙げられる。それが原因となり周囲からの叱責を受け続け、うつ病や適応障害等の二次障害に罹患する事もある。その結果、離職に繋がる事も少なくない。しかし、特性への対策がないわけではない。発達臨床心理士の田中氏によると、「ADHDの人が自身の得手・不得手を理解し、自身の特性に合った対策を事前に講じれば職場に適応する事は可能」(2018/08/29ヒアリング)である。

このことに着目し、私たちは、「ADHDの人の職場での困り事を少しでも解消・改善する」ことを目指し、ADHDの大学生を対象に「就労前に自身の得手・不得手を発見し、対策を知る事ができる機会」を提供する。

2. 研究テーマの現状分析 (歴史的背景、マーケット環境など)

上記のような取り組みを実践する上で、ここでは、第一にADHDの定義、第二にADHDの雇用問題、第三にADHDが絡む社会的影響について論ずる。

【ADHDの定義】 文部科学省によると、ADHDとは、年齢あるいは発達に不釣り合いな注意力（不注意）、又は衝動性、多動性を特徴とする行動の障害で、社会的な活動や学業の機能に支障をきたすものである。ADHDには、上述した3種の特性があり、不注意は忘れ物が多い、多動性は落ち着きがない、衝動性は思った事をすぐ口に出す等の特性が挙げられる（齊藤2016）。近年、発達障害者数の推移は増加の一途を辿っており、中でも、ADHD患者の増加が著しい（岩波2015）。厚生労働省障害福祉課の調査によると、ADHDと認定された患者数は、2011年は大人と子どもを合わせて1万7,000人だったのに対し、2014年には4万8,000人にも増加している。

【ADHDの雇用問題】 私たちは、ADHDの人の生活の中でも**職場**に焦点を当てた。人には「家庭」「職場」「地域社会」の三つの居場所が重要であり、その厚みが生活の充実度に大きく影響する（レイ・オルデンバーグ2013）。この三つを比較した時、多くの人が長時間過ごしうる職場での充実度が重要であると考えたため、私たちはADHDの雇用問題に着目した。

2018年現在、従業員数45.5人以上の民間企業の障害者法定雇用率は2.0%から2.2%に引き上げられ、企業側も障害者への対処を講じる事が求められている。こうした障害者の雇用を促進するために、就労支援サービスを実施している企業も少なくないものの、ADHDに絡む様々な就労問題が発生している。

一般的にADHDの障害程度には個人差があり、重度の場合、本人の自覚ないし周囲の勧めで障害者手帳を取得し、障害者雇用枠で働く場合が多い。一方で、軽度の場合、就労中に初めて気づき、様々な業務トラブルを引き起こす事が少なくない。具体的には、障害者が自身の特性を理解せずに就労すると「電話応対等ができない」等の業務トラブルを引きおこし、本人や企業に様々な不利益を発生させてしまう。

【ADHDの就労に絡む社会的影響】 こうしたトラブルにより、ADHDの人は強いストレスを感じる事で二次障害や離職に追い込まれるケースが多い。ここでは、雇用に関連する課題として、離職と二次障害を概説する。

第一に、ADHDの人の一年以内の離職率は高い。2016年卒のADHDの人の一年以内の離職率は21.4%¹と推定され、全体の13.8%に比べて高い。ADHDの人が一年以内に離職する事に伴う社会的影響として、約22億7948万円の損失があると推定される。²

第二に、ADHDの人は総じて二次障害を患うリスクが非常に高い。二次障害とは、何らかの障害をもつ青年が適切な支援を受けられなかった場合に、自尊感情・自己肯定感が十分に育たなかったり、うつ病や不安障害等の精神疾患を示したりする事をいう（小林2015）。一般に、定型発達の人が一生の間にうつ病、不安障害等何らかの精神疾患に罹患する割合は18%だというのが、ADHDの人はその特性が原因でうつ病や不安障害に罹患する、いわゆる二次障害を抱える場合が多い（星野2011）。この点について、ADHDの人がどの程度二次障害を抱えているかについて独自調査（n=319）を行ったところ、69%が何らかの二次障害を抱えている事がわかった。うつ病になると、一人当たり約300万円の社会損失が発生すると言われており、現在のADHDの人数を基にその社会的影響を試算すると、一年間で約905億円の社会的損失があると推定できる。³

以上の事から、「一般雇用で働くADHDの人が特性によりうまく働けていない問題」に取り組む事は、二次障害や離職に伴う社会損失を減少させる事に直結しうる。その意味で、その是正に取り組む意義がある。

3. 研究テーマの課題

ADHDの人が一般雇用でうまく働けていない原因は、「就労する前に自身の特性への対策が出来ていない事」であると考えられる。owlの独自調査（n=193）によると、就労前に特性への対策をしていなかったと答えた人の割合は、71%であった。また、私たちが考えている原因に対して、臨床発達心理士の田中氏より「うまく働くためには就労前に自身の特性への対策をする事が重要」（2018/08/29ヒアリング）との意見や、大手就労移行支援所である株式会社Kaizenの鈴木代表取締役社長より「就労前の対策をしていない事は明らかに大きな原因である」（2018/09/03ヒアリング）との意見を頂いている。さらに、私たちは、就労前に対策が出来ていない原因が「自身の特性が職場でどんな問題を引き起こすか想定出来ていない事」であると考えた。owlの独自調査（n=221）によると、学生時代と職場での特性による困り事に違いがあると答えた人は56%であった。これらの事から、うまく働くためには、就労前である大学生の頃から就労後に起こりうる問題への対策をする事が重要であるとわかり、大学生をターゲットとした。⁴

¹ ADHDの人の離職率の算出方法=37.5%（2004年の発達障害を持つ人の一般雇用での1年以内離職率）×13.88%（2017年の全体の一年以内の離職率）÷18.83%（2004年の全体の一年以内の離職率）

² ADHDの人が一年以内に離職する社会損失の算出方法=9509（2016年卒のADHDの就業者数）×19.0%（一年以内の人間関係が原因や業務トラブルでのネガティブな離職率（=ADHDの方の一般雇用の一年以内離職率）×88.9%（離職の内ネガティブな離職の割合））×112万177円（社員1人が一年以内に離職することによるコスト）（1人当たり離職コストの内訳は、採用コストが「2015年卒マイナビ企業新卒内定状況調査」によると100万円、育成コストは「2017年度 教育研修費用の実態調査」によると3万7177円、退職コストは東京都産業労働局が2016年に発表した「モデル退職金」によると8万7000円となっている。）の3つを積算している。

³ 学校法人慶応義塾（2011）の調査によると、2008年の日本におけるうつ病性障害の社会的影響は約3.1兆円、不安障害による影響は約2.4兆円である。このうち、大人のADHD有病率が1.65%（中村ほか2013）であることから、それらを積算して算定した。

⁴ その人数は、4万7190人と推定される。この数字は次のように算出した。日本の大学生の人数は287万（総務省2017）であり、成人期のADHDの有病率は1.65%と考えられているため（中村2013）、その人数は4万7190人（287万×1.65%）であると推定した。

4. 課題解決策（新たなビジネスモデル・理論など）

上記の課題を解決するために、ADHDの大学生が就労前に、a. 自身の得手・不得手を理解し、b. 対策を知るイベントを提供する。そのためのコンテンツは、①事前ナビゲーションシートの記入、②体験型自己分析ゲームの実施、③グループディスカッションでの他己分析、④事後ナビゲーションシート、⑤ADHDの社会人によるトークセッションである。a. 自身の得手・不得手を理解するために、コンテンツ①、②、③を活用し、b. 対策を知るために、④と⑤を活用する（図1参照）。実際に、ADHDの大学生にイベントに参加してもらう事で、就労前に自身の特性への対策を知ってもらうことを目指す。さらに、イベント後に交流パーティーを設け、ADHDの人同士のコミュニティを構築する機会を提供する。

図 1

| コンテンツ | ターゲットへの価値提供の流れ |
|----------------------|-------------------------------------|
| ①事前ナビゲーションシート | ・ゲーム前の自身の特性と対策を可視化し、自分を見つめ直すことができる |
| ②体験型自己分析ゲーム | ・職場を想定したグループワークを通して、自身の得手・不得手を発見できる |
| ③グループディスカッション | ・他己分析を通じて自身の得手・不得手を理解できる |
| ④事後ナビゲーションシート | ・自分を振り返る時間を設けることで自分自身で対策を考えることができる |
| ⑤ADHDの社会人によるトークセッション | ・成功体験を聞き、症状への対策を知ることができる |

5. 研究・活動内容（独自調査、商品開発など）

私たちは上記のイベントを実行するために、「事前調査」、「イベント開発」という2つの活動を行った。

事前調査は2017年11月から開始した。具体的に、①書籍や論文等の二次データの収集、②アンケート調査、③ヒアリング調査を行い、現状分析ならびに課題についての情報整理、論理構築を行った。二次データの収集としては、当初、ADHDを中心とする発達障害の人を取りまく現状ならびにその課題について情報収集を行った。しかしながら、ADHDの人の雇用に関する情報については、文献が少なく情報を十分に確保する事が出来なかった。そのため、2018年9月頃に発達障害の人、300人に対して雇用に関するアンケート調査を実施し、ADHDの人の雇用に関わる現状や課題等についての情報収集を行った。二次データならびにアンケート調査から、私たちは発達障害の中でもADHDの人が雇用に関する悩みをより多く抱えている事を知り、その課題についてより理解を深めるために、ヒアリング調査を行った。

具体的には、**当事者会に40回訪問し、300人以上の当事者**から話を聞く事が出来た。ADHDの人の生の声を聞く事により、アンケートで得る事ができなかった「学生時代は自身の特性への対策を知る機会が少ない事」等がわかった。これらの情報に基づき、次のようにイベント開発を行った。

イベント開発では、提供価値を以下の二つとした。一つはADHDの大学生が**自身の得手・不得手を理解する事**、もう一つは**自身の特性への対策を知る事**である。そして、これらの価値を提供する上で、「手軽に参加できる」、「業務を体験できる」、「緊張せずに臨める」といった観点を考慮したイベントを考案する事とした。私たちは、ADHDの人へのヒアリング調査の知見を整理し、イベントの内容をADHDの大学生を対象にした「職場を想定した体験型ゲーム」を開発する事とし、**延べ120時間超**の時間、議論を重ね、設計した。

このイベントの提供価値の妥当性を検証するため、**4社の就労移行支援事業所**ならびに**6社の特例子会社、2人の専門家**に私たちが考える提供価値とイベントについて説明したところ、ow1のイベントには有効性、独自性があるとイベントに対し好意的な言葉を頂いた。そのアドバイスを基に内容の改善・充実を図るために2度の模擬イベントを行い、参加者の意見を集め、コンテンツの流れや導線の改善を行った。

さらに、私たちのイベントは、ADHDの人を支援している他団体の取り組みと比べても、学生を対象に手軽に利用でき、就労時の困り事に特化している。障害者の就労移行支援事業の第一人者である特定非営利活動法人F DAの成澤先生は「大学生へのこのような施策は、他団体と比べても今までにない取り組みだ」と述べており、施策を高く評価してくれた。また、独自調査では**86.7%のADHDの人が「このサービスを利用したい」と回答**しており、施策へのニーズは見込める。

6. 結果や今後の取り組み

実行した私たちのプランの結果は以下の通りである。現在、ADHDの大学生を対象としたイベントを11月までに**7回実施し、合計25名の参加者を集めた**。参加者の多くから「他己分析で自分の得手がわかるのが良い。」「苦手への対策を知ることができた。」等の感想を頂いた。さらに、半分以上の参加者がイベントに非常に満足してくださり、特に4人の方が複数回参加をした。

また、私たちの取り組みを通して「ADHDの人が生き活きと働ける社会の実現」が可能であるかどうかを、①**イベントの集客**、②**対策の効果**、③**周囲への理解促進**の3つに分け説明する。

①現在23の大学と4つの当事者団体にポスターを設置している。（図1参照）さらにTwitterのフォロワーは**780人**、HP閲覧数**1706回**と順調に周知を行い、認知を拡大している。その結果、11月までに25人の参加者を集める事ができた。加えて、イベント内容の詳細問い合わせや、当事者団体・支援団体との共同イベント開催の申し込み等もあり、今後もさらなる集客の増加が見込める。また、大学生に直接働きかけるため、創価大学で学生

向けの啓発を行い、合計120人を超える学生が参加した。その啓発を通して新たに4人のイベント参加者を募る事ができた。今後は、学生当事者コミュニティと協力し、他大学でも同様の取り組みを行っていく。

②対策の効果として、専門家の声と参加者の声を紹介する。発達障害の専門家である精神保健福祉士の兒玉先生は「学生時代からの対策は非常に有効で、このイベントによる効果は見込める」と述べている。また、参加者25人のうち80%以上の方が「今まで気づけなかった自分の強みに気づけた」、「苦手への新たな対策を知ることができた」と述べている。加えて、イベントから一ヶ月後に効果の継続性についてアンケート調査を行ったところ、有効回答人数は3名と少ないながらも、その内の2人が「強みや対策を意識しながら生活できている」と回答した。これらから、対策の効果も見込める。

③私たちは周囲への理解促進として、企業にアプローチしている。ADHDの特性や、それによって職場で起こり得る問題、周囲にできる対応を知ってもらうために、イベントに参加してもらい、当事者が業務を行う様子を見学する機会・当事者と話す機会を設けた。企業へのアプローチの結果、ADHDの人の雇用経験がある、または雇用を検討している企業を中心に7社が興味を示している。実際に株式会社レオパレススマイルはイベント時にオフィスを会場として提供していただき、取締役や人事部、また株式会社キューピーあいの取締役もイベントの見学に来られた。今冬にも同様にイベントを開催する予定であり、会社見学や社員との懇談も予定しているため、参加者にとってはキャリア選択の一助となる有意義なイベントになると期待できる。

図 2



7. 参考文献

- 岩波明 (2015) 「大人のADHD もっとも身近な発達障害」ちくま新書
上島・村上 (2018) 「人手不足感の高まりについて」内閣府『マンスリー・トピックス (最近の経済指標の背景解説) NO. 052』
学校法人慶応義塾 (2011) 『「精神疾患の社会的コストの推計」事業実績報告書』厚生労働省。
小林真 (2015) 「特別支援教育部門 発達障害のある青年への支援に関する諸問題」教育心理学年報, 54号
内閣府 (2018) 「平成29年障害者に関する世論調査」内閣府『世論調査報告書』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター (2017) 「障害者の就業状況などに関する調査研究」調査報告研究所。
中村ほか (2013) 「成人期のADHDの疫学調査」精神神経学雑誌
星野仁彦 (2011) 「第2章 ひきこもりと発達障害」内閣府子ども若年・子育て施策総合推進室『ひきこもり支援読本』内閣府
八木俊洋 (2018) 「就労移行支援事業の現状と課題」明星大学発達支援研究センター
レイ・オルデンバーグ著、忠平美幸翻訳 (2013) 『サードプレイス コミュニティの核になる「とびきり心地よい場所」』みすず書房

<企画シート作成上の注意>

- ※本企画シートは審査の対象となり、予選会・本選の前に、実行委員会から審査員(ビジネスパーソン・大学教員)の方々に事前にお渡しいたします。
- ※本企画シートは、「日本語」で書かれたものとし、1チーム・1点提出してください。また、インナー大会終了後、プレゼン部門にご協力いただいている日経ビジネス様(株式会社日経BPMマーケティング)に大会結果ページを作成いただいております。大会結果ページにはチーム名やご提出いただいた本企画シートが掲載されます。
- ※本企画シートの項目に沿って、ご記入をお願いいたします。各項目に文字数制限はありませんが、1〜7以外の項目を追加することは「不可」とさせていただきます。
- ※本企画シートは、インナー大会プレゼン部門実行委員会への連絡事項と企画シート作成上の注意を含め、4ページ以内に収めてください。実行委員会から審査員に渡す際は、A4サイズでプリントし、4ページ目までをお渡しします。
- ※大会参加申込み時点から、チーム編成の変更(チームの人数・交代など)は、「不可」とさせていただきます。ただし、チームメンバーの留学などやむを得ない事情でチーム編成に変更が生じる場合は、実行委員会(プレゼン局)にご連絡ください。実行委員会側で協議のうえ、ご返答いたします。なお、参加申込書提出時からのチーム名変更は「不可」とさせていただきます。
- ※企画内容は、未発表の(過去に他誌・HPなどに発表されていない)ものに限ります。ただし、学校内での発表作品は未発表扱いとなります。
- ※商品写真、人物写真、音楽などを掲載・利用する場合、必ず著作権、版権の使用許諾を得てください。日本学生経済ゼミナール関東部会・日経BP社・株式会社日経BPMマーケティングは一切の責任を負いません。
- ※書籍や新聞などの文献から引用した場合は、出典先(使用した文献のタイトル・著者名・発行所名・発行年月など)を明記してください。統計・図表・文書などを引用した場合も同様に明記してください。また、Webサイト上の資料を利用した場合は、URLとアクセスした日付を明記してください。
- ※電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。
- ※パワーポイント内で動画を使用する場合は、必ず「有」とご記入ください。「有」の場合は使用するスライド番号も明記してください。動画を使用する際の注意事項は参加要項に記載しております。
- ※成果物を使用する場合は、必ず企画シートにご記入ください。企画シートにご記入が無い場合、発表当日のご使用を「不可」とさせていただきます。あらかじめご了承ください。

↑ ここまでを4ページ以内におさめて、ご提出ください