

事業報告書概要版

令和4年度 産業経済研究委託事業
イノベーション創出加速のための企業における
「ニューロダイバーシティ」導入効果検証調査事業

株式会社野村総合研究所

令和5年3月

NRI

Share the Next Values!



01	ニューロダイバーシティとは何か？なぜ今なのか？.....	2
02	ニューロダイバーシティに取り組む意義.....	3
03	ニューロダイバーシティ実証研究から見てきたこと.....	5
04	日本国内でもニューロダイバーシティへの関心が拡大中.....	8
05	おわりに	11

1. ニューロダイバーシティとは何か？なぜ今なのか？

ニューロダイバーシティとは、発達障害に関する研究や社会運動から生まれたダイバーシティの一種。特にデジタル分野に高い親和性があるとも言われ、国内外で注目が集まっている

★ニューロダイバーシティとは・・・

「脳や神経に由来する個人レベルでの様々な特性の違いを、多様性と捉えて相互に尊重し、違いを社会の中で活かそう」とする考え方。特に発達障害において生じる現象を、能力の欠如や優劣ではなく、『人間のゲノムの自然で正常な変異』と捉える概念

海外で取り上げられる話題性（各誌から抜粋）

Harvard Business Review	
ニューロダイバーシティ：「脳の多様性」が競争力を生む	実際、これらの特性を持つ人材は 特定の能力が非常に優れており、生産性、品質、革新性の向上 など、企業に多種多様な恩恵を生み始めている
Reuters	
自閉症を「IT戦力」に、米就労支援の最前線	世界全体で推定7000万人とも言われるASDを抱える人々のうち、 約8割が無職もしくは著しく能力以下の仕事に従事していること を考えると、この「ニューロ・ダイバーシティ」層には大きな可能性がある
The Wall Street Journal	
AIめぐる人材争奪戦、自閉症者に熱い視線	自閉症の人は 集中力が高く、高度な分析的思考ができ、テクノロジーにも非常に長けている ことが多い

発達障害のある方を積極的に雇用している企業の例

IT	<ul style="list-style-type: none"> SAP ヒューレットパッカード・エンタープライズ（HPE） マイクロソフト IBM Google ヤフー デジタルハーツ、デジタルハーツプラス グリービジネスオペレーションズ ヤマトシステム開発 アクロクエストテクノロジー SHIFT
金融	<ul style="list-style-type: none"> JPモルガン・チェース・アンド・カンパニー ザ・ゴールドマン・サックス・グループ・インク
製造	<ul style="list-style-type: none"> フォード・モーター・カンパニー キャタピラー デル プロクター・アンド・ギャンブル（P&G）
ヘルスケア	<ul style="list-style-type: none"> ロシュ・ファーマシューティカルズ
生活雑貨	<ul style="list-style-type: none"> サザビーリーグHR

2. ニューロダイバーシティに取り組む意義

発達障害のある人材を雇用対象に加えることで、これまで採用から漏れていた人材を採用できたり、生産性向上・イノベーション創出など組織全体の強化に繋げられる可能性がある

企業が発達障害人材を積極的に採用する理由

1	人材獲得競争の優位性	<ul style="list-style-type: none">● 発達障害のある方の中には、特性によりコミュニケーションに不得手を抱える方もおり、面接中心の採用方法では強みや能力が企業に伝わりにくい● ニューロダイバーシティの概念を取り入れることで、これまで見出せなかったり採用から漏れてしまっていた、能力ある人材の採用に成功する企業が国内外で登場（マイクロソフト、デジタルハーツ、サザビーリーグHR、etc...）
2	生産性の向上・イノベーションへの貢献	<p>海外を中心に下記のような成果が報告されている</p> <ul style="list-style-type: none">● ニューロダイバーシティを取り入れたチームにおける品質、収益性、生産性、顧客ロイヤリティの向上● 他の社員のエンゲージメントの向上や退職率の低減● 多様な視点を取り入れることによるイノベーション創出への貢献
3	社会的責任	<ul style="list-style-type: none">● SDGsへの貢献● 引きこもりからの社会参加や所得増による、GDPや税収への社会経済インパクトの大きさ

各項目の詳細は、調査結果レポート第2章、または令和3年度事業報告書・事業報告書概要版をご覧ください

2. ニューロダイバーシティに取り組む意義

実際に令和3年度事業では、ニューロダイバーシティ取組み企業で実践されている取組みが、チームの心理的安全性などを高め、イノベーション・生産性向上に繋がる可能性が示された

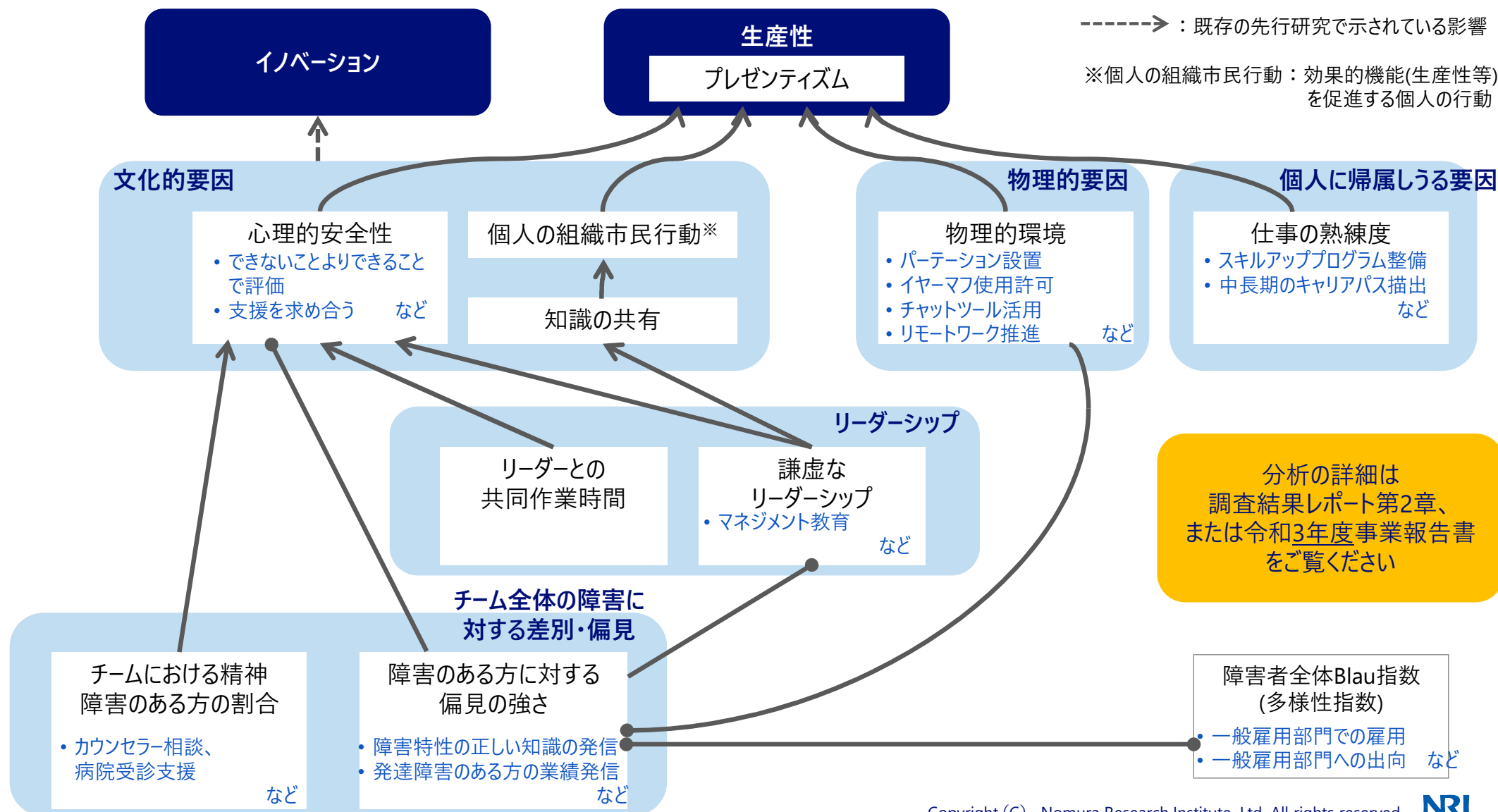
青字：実際にニューロダイバーシティ先進取組企業で行われている取組み

→：今回の研究で明らかになった正の影響

●：今回の研究で明らかになった負の影響

----->：既存の先行研究で示されている影響

※個人の組織市民行動：効果的機能(生産性等)を促進する個人の行動



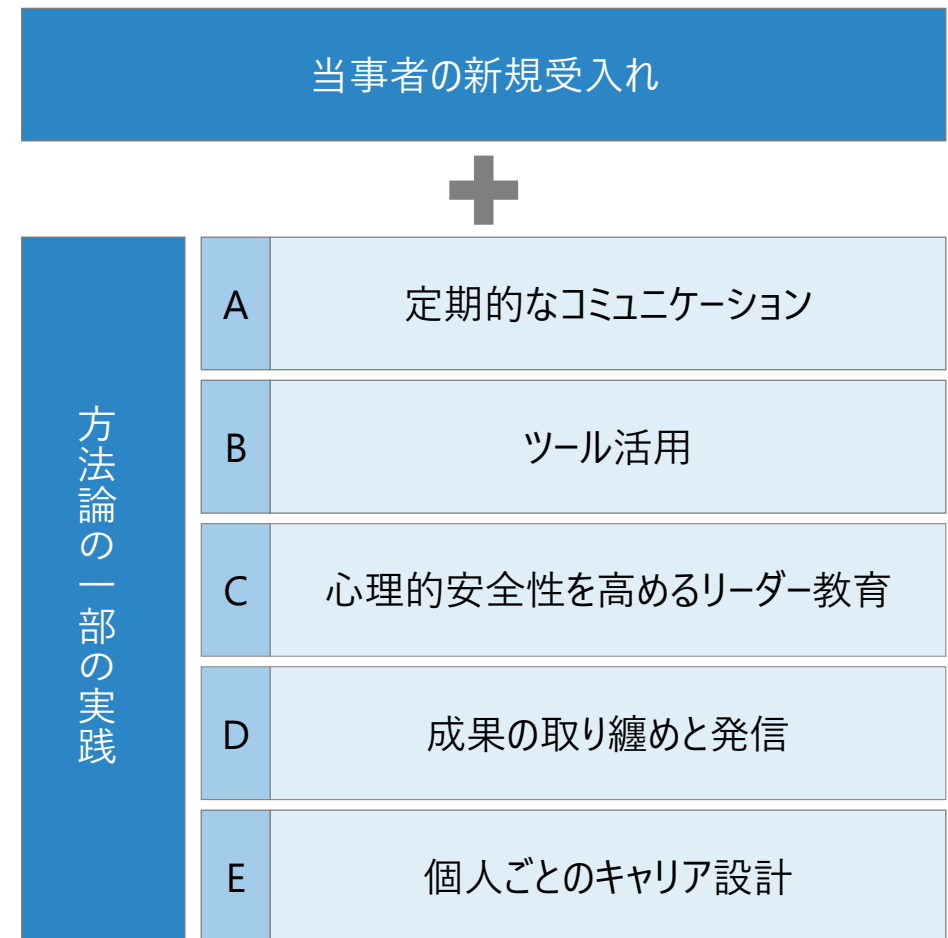
3.ニューロダイバーシティ実証研究から見てきたこと

令和4年度は、ニューロダイバーシティに取り組んだことのない組織や更に深化させたい組織にて、昨年度作成した方法論を試行的に実践いただき、その効果や実践上のハードル等を検証した

実証の概要

- 目的
 - ・ 令和3年度に作成した「ニューロダイバーシティを導入するための取り組み方法論」（以下、方法論）を、実際に各企業が実践した場合の有効性を検証すること
- 実施期間：令和4年10月1日～令和5年2月17日
- 対象企業（五十音順）
 - ・ **水ing（スイング）株式会社**
 - ・ **ソフトバンク株式会社**
 - ・ **日揮パラレルテクノロジーズ株式会社**
- 実施内容
 - ・ 各企業で実証参加チームを選定
 - ・ 当事者の新規受入れおよび、令和3年度に作成した方法論から抜粋した右図の5項目（一部は昨年度分析から重要と考えられる要素を新規追加）から、取り組み可能なものを各参加チームにて選び、実践
- 調査方法
 - ・ 実証期間の開始前、終了後、終了後一定期間後の3時点においてアンケート調査を実施
 - ・ 実証期間終了後に、当事者を受け入れたチームのリーダーと、対象企業のダイバーシティ担当者に、ヒアリングを実施

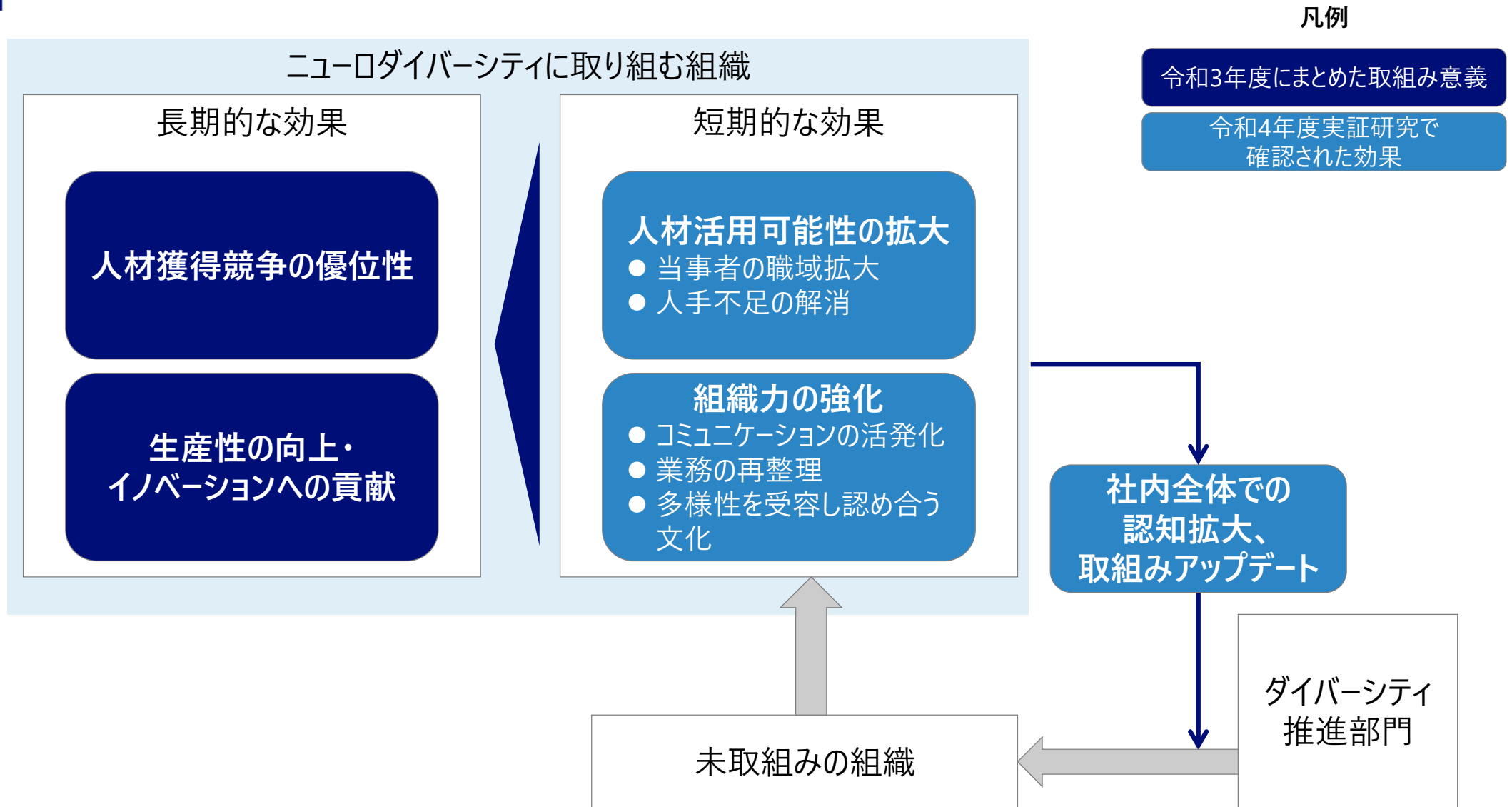
実証参加チームの取り組み内容



実証研究の具体的な手法や内容は、令和4年度事業報告書をご覧ください

3.ニューロダイバーシティ実証研究から見てきたこと

ニューロダイバーシティの取組み意義である、人材獲得競争の優位性やイノベーション・生産性への貢献に繋がりを、3つの効果が確認された



詳細は令和4年度事業報告書第2章をご覧ください

3.ニューロダイバーシティ実証研究から見てきたこと

当事者の受入れ・方法論の実践を進める中で生じたハードルや、促進要因となった取組み等も明らかとなり、ニューロダイバーシティ導入時の取組みポイントに関する示唆を得られた

Step	実証参加時のハードル（阻害要因）	乗り越えるための施策（促進要因）
1 取組開始 の社内合意	<ul style="list-style-type: none">社内上層部への説明資料の作成	<ul style="list-style-type: none">事業部門とダイバーシティ推進部門の日頃からの相互理解と合意社内を動かしやすいメリットの提示早期からの上長巻き込みリスクの事前回避
2 体制・計画 づくり	<ul style="list-style-type: none">調整工数の発生目的やゴールの不明瞭さ	<ul style="list-style-type: none">心理的安全性の高い組織文化柔軟性のある業務形態前例情報の入手
4 受入れ	<ul style="list-style-type: none">業務調整のための工数の発生通常発生しない追加の工数や費用の発生オンライン勤務の弊害	<ul style="list-style-type: none">当事者のニーズへの応答当事者の心理的負担の低減、回避オンラインツール活用文化の存在周囲の理解と協力（心理的安全性の高い組織文化、柔軟な業務形態）
5 定着・ キャリア開発	<ul style="list-style-type: none">当事者との認識ギャップ	未検証

※Step3「採用」は
未検証のため省略

方法論や取組みにおけるポイントの詳細は、調査結果レポートも是非ご覧ください。

4.日本国内でもニューロダイバーシティへの関心が拡大中

令和4年度には、ニューロダイバーシティや発達障害に関連する普及啓発団体の開催するイベントへの登壇や、経済産業省主催ウェビナー開催を通じた発信活動も展開

2023年2月28日開催（アーカイブ公開予定）

多様性による企業の成長戦略～ニューロダイバーシティの視点から～



早稲田大学大学院
経営管理研究科 教授
入山章崇



Neurodiversity at work 株式会社
代表取締役
村中直人



オムロン株式会社
執行役員常務、グローバル人財総務本部長
富田雅彦



凸版印刷株式会社
執行役員、人事労政本部長
奥村英雄



日揮パラレルテクノロジーズ株式会社
代表取締役社長
成川潤

2022年10月13日開催



日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト
発足発表会

2022年10月19日開催



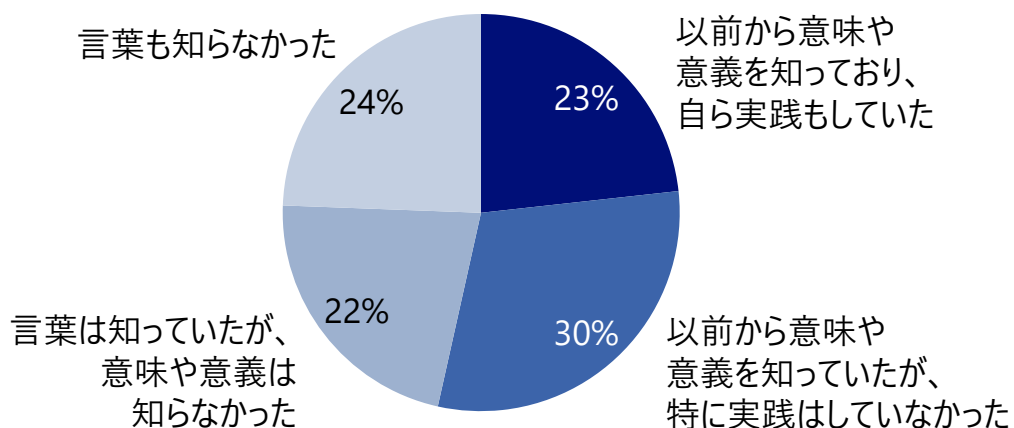
一般社団法人 企業アクセシビリティコンソーシアム
10月定例会

各イベントの詳細や抄録は、令和4年度事業報告書第3章をご覧ください

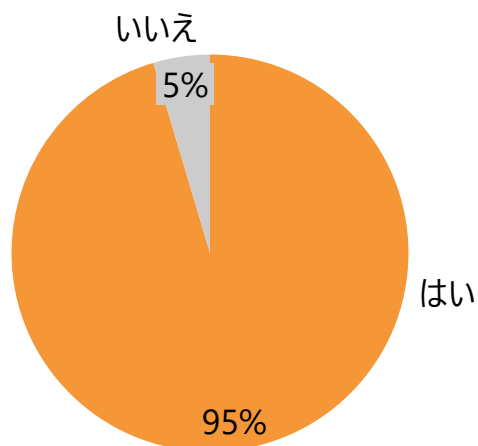
4.日本国内でもニューロダイバーシティへの関心が拡大中

経済産業省主催ウェビナーでは、企業を中心に幅広い層から申込551名、視聴450名。
終了後の導入意欲は9割で、組織変革やイノベーション創出に繋がる点に多くの企業が注目

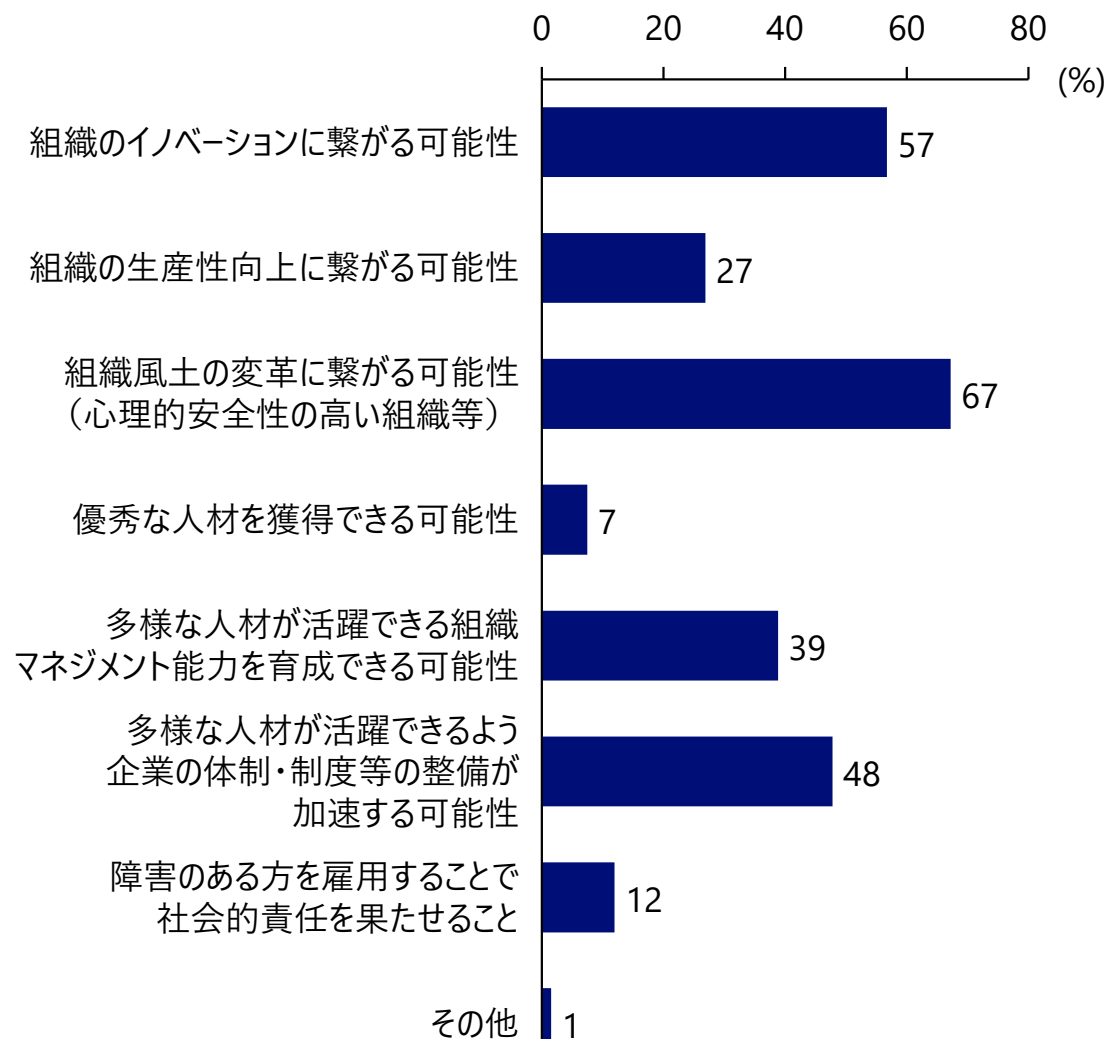
視聴者のニューロダイバーシティ認知度（N=86）



ウェビナーを受けて、ニューロダイバーシティを自社の取組みに導入したいと思ったか？（会社員等、N=65）



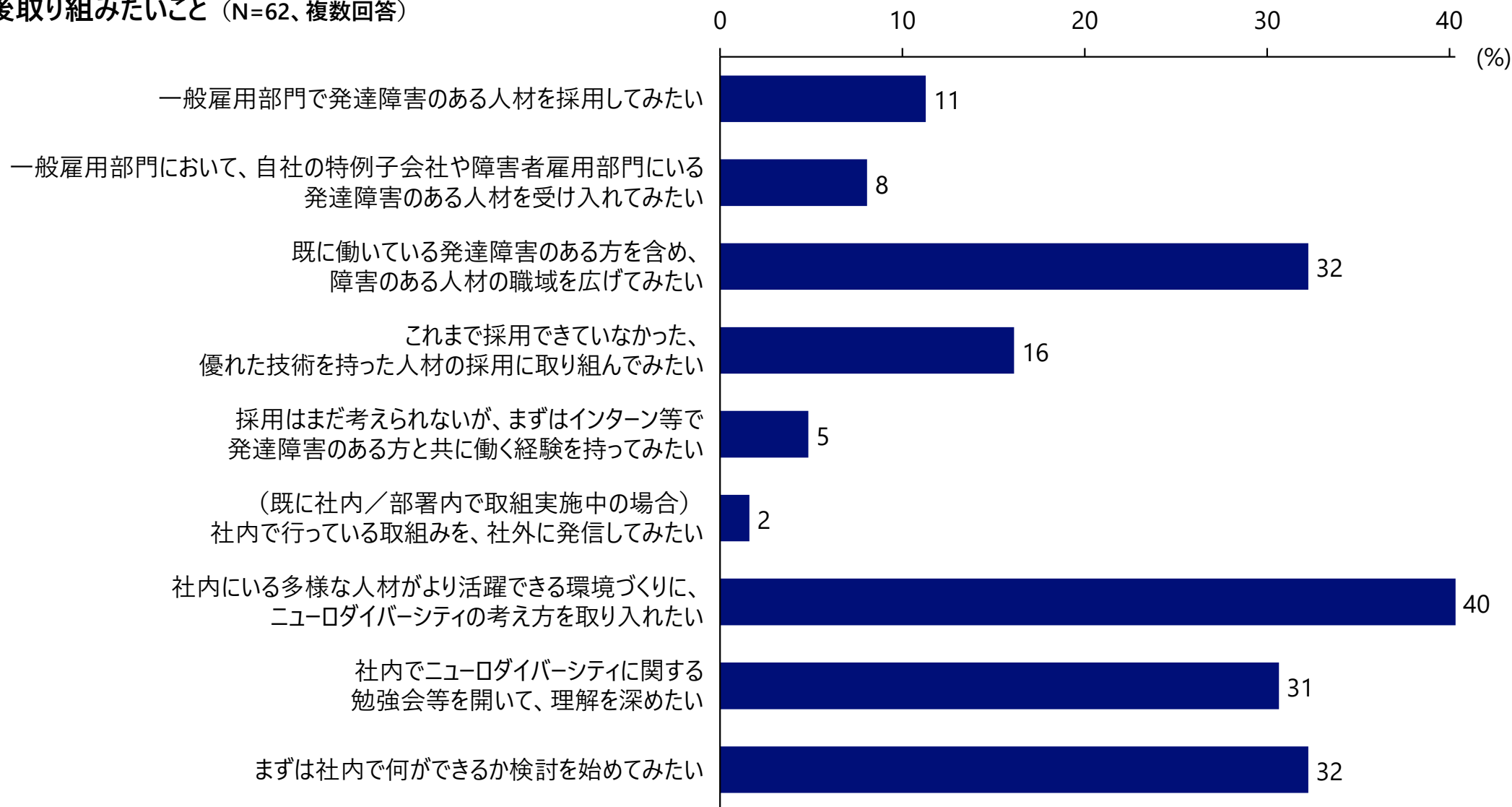
特に着目したニューロダイバーシティの取組み意義
（会社員等、N=67、複数回答3つまで）



4.日本国内でもニューロダイバーシティへの関心が拡大中

社内の環境づくりにニューロダイバーシティを活用したいとの声が多数。職域拡大や新規採用にも関心が集まった。一般雇用部門も巻き込みつつ、当事者の活躍機会が拡大することを期待

今後取り組みたいこと（N=62、複数回答）



おわりに

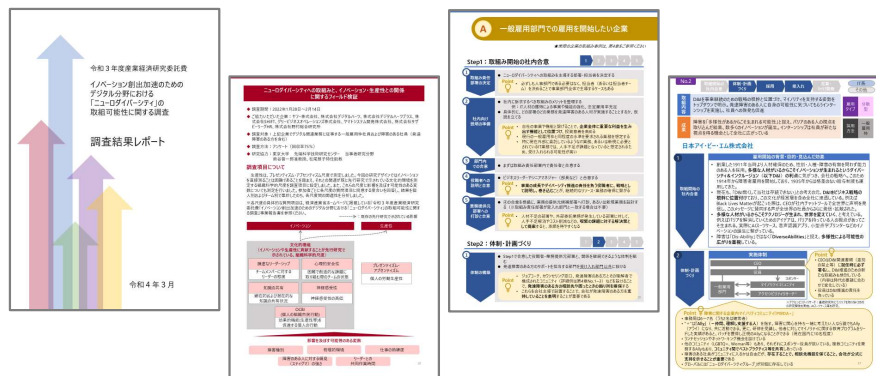
方法論や事業の詳細は調査結果レポートや事業報告書へ。今後はニューロダイバーシティの普及展開のみならず、本知見が他のダイバーシティカテゴリにも応用されることにも期待

調査結果レポート

- ニューロダイバーシティの概念、取組み意義、取組み方法論を掲載
- ニューロダイバーシティに取り組み、成果を挙げている企業の事例紹介

目次：

1. ニューロダイバーシティとは何か？
 2. ニューロダイバーシティに取り組むべき3つの理由
 3. ニューロダイバーシティに取り組む方法
 4. 先進取組企業の事例集
- 付録 支援機関の例、関連法令集



事業報告書

- 本事業で実施したすべての調査内容と結果・考察を掲載

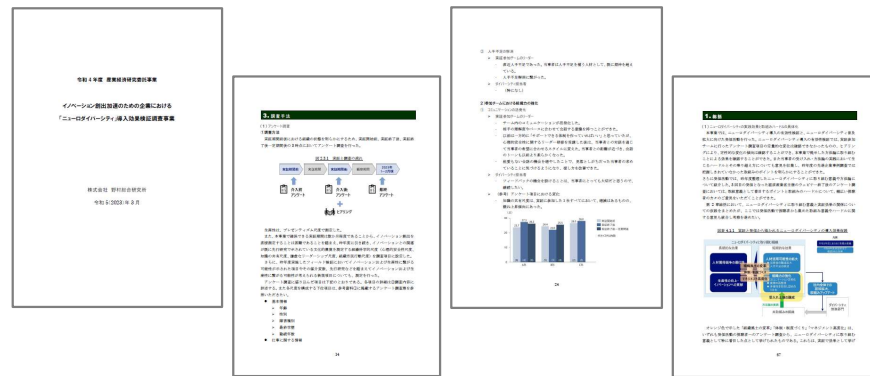
目次：

1. 本調査研究の背景・目的及び手法
2. 方法論を取り入れたニューロダイバーシティ導入の有効性検証調査
3. ニューロダイバーシティ概念の普及展開のためのイベント等での発信
4. 総括

参考資料

有効性検証 アンケート調査票

経済産業省主催ウェビナー終了後アンケート調査票



今後の期待：ニューロダイバーシティから他のダイバーシティカテゴリへの応用

- 「周囲の環境を整備・調整することが、個人のパフォーマンス最大化と組織全体の強化に繋がる」との考え方は、あらゆるダイバーシティに共通
- ニューロダイバーシティへの取組み方法論や、令和4年度に明らかになったハードルとその乗り越え方は、発達障害のある方に留まらずあらゆる属性の方々に、働き方の多様な選択肢と、どのような働き方でも受け入れられる環境を提供するノウハウである、と捉えることも可能

The text is framed by two decorative swooshes. The top swoosh is a gradient bar transitioning from blue on the left to red on the right. The bottom swoosh is a solid blue bar.

Share the Next Values!