

令和6年度「企業経営におけるDEIの浸透や 多様な人材の活躍に向けた調査事業」の結果報告

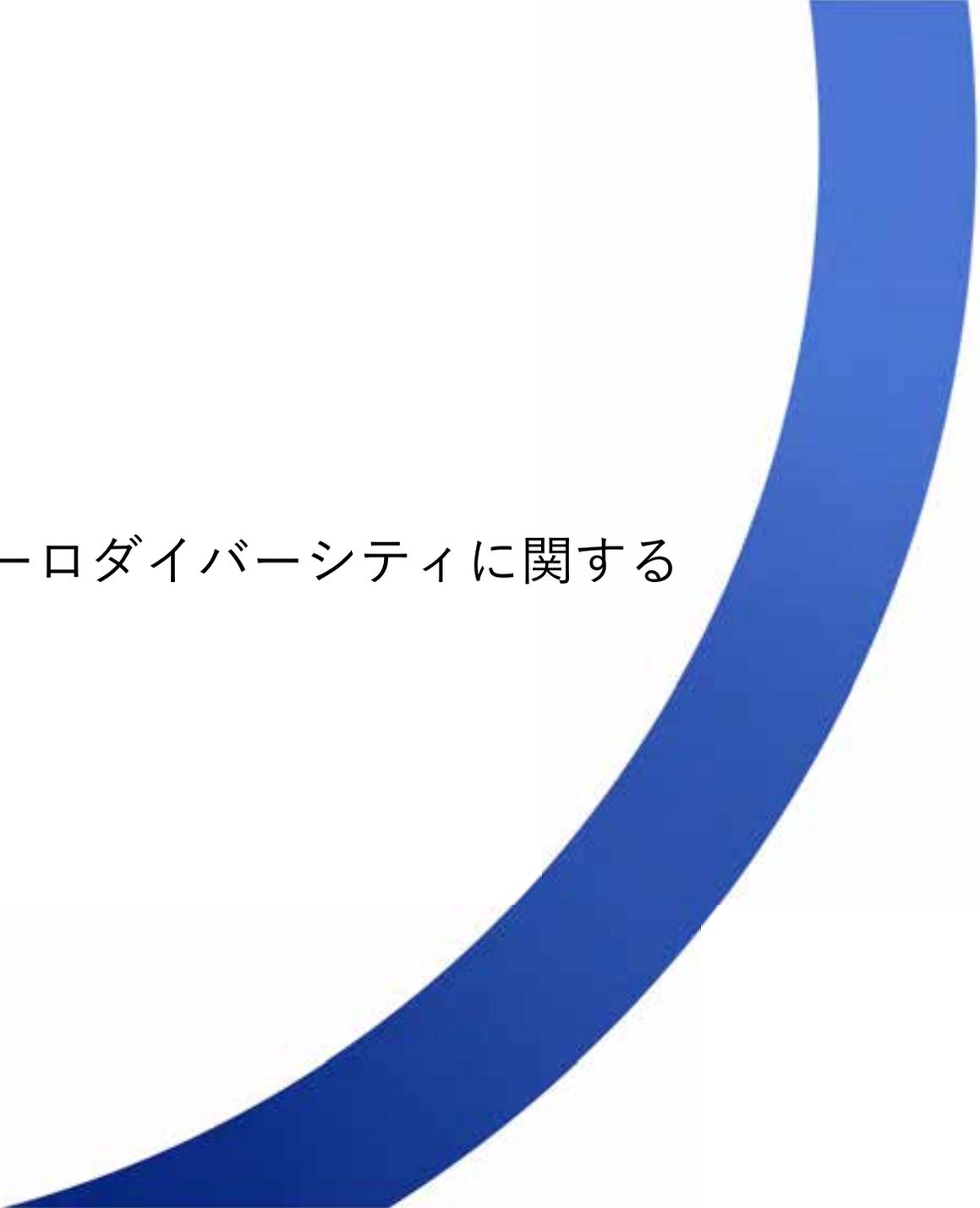
みずほリサーチ&テクノロジーズ

社会政策コンサルティング部
ヒューマンキャピタル創生チーム
シニアコンサルタント 後藤 智洋

2025年3月17日

ともに挑む。ともに実る。

MIZUHO

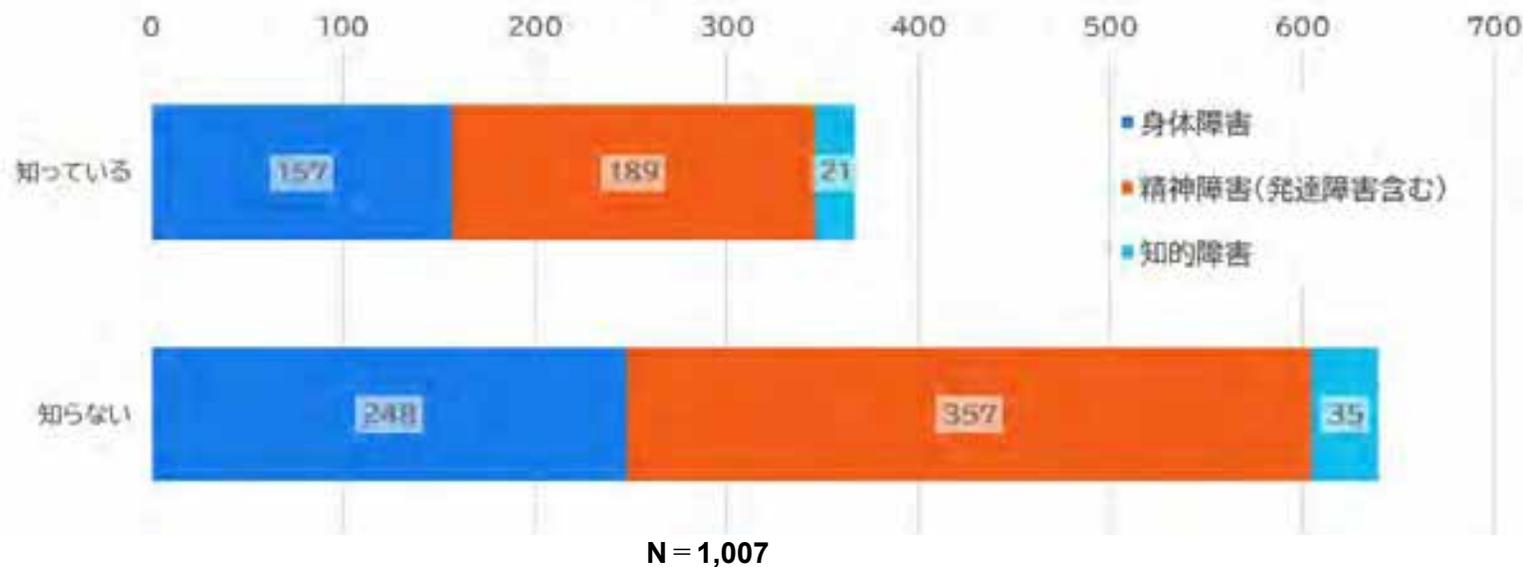


1. 合理的配慮及びニューロダイバーシティに関する
課題意識について

- 合理的配慮の提供については、2024年9月時点に実施された障害当事者を対象にしたアンケート調査で、2024年4月に施行された改正障害者差別解消法において法的義務になったことを「知っている」と回答したのは約3.5割と認知度が低い状況であった。

合理的配慮義務化の認知度について

2024年4月に施行された改正障害者差別解消法において、民間事業者の障害者に対する合理的配慮の提供が法的義務になったことを知っていますか？（n=1,007、単一回答）



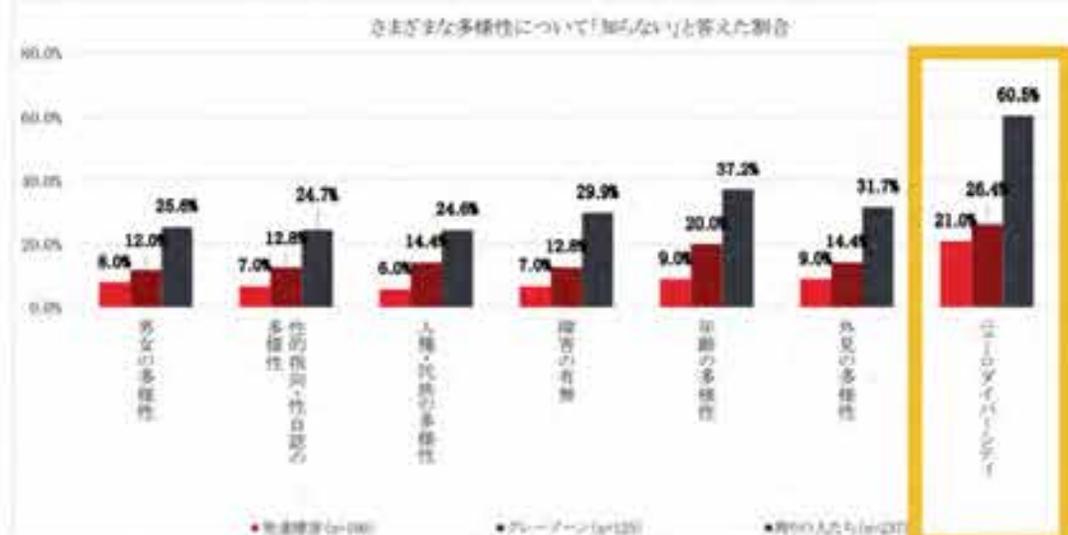
(出所) 民間事業者による合理的配慮推進委員会「第3回合理的配慮に関する実態調査」より(2024)

- 「ニューロダイバーシティ※1」について、経済産業省では、企業における取組推進のために、ニューロダイバーシティに取り組むための方法論をまとめたレポートを公開している。
- 他方、ニューロダイバーシティの認知度の低さ（※2）や障害のある方を雇用するイメージがない、会社内に適当な仕事があるか等の課題（※3）がある。

※1：ニューロダイバーシティの考え方について

ニューロダイバーシティとは「脳や神経、それ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、それらの違いを社会の中でいかしていこう」という考え方

ニューロダイバーシティの認知度について



設問文：それぞれの多様性について、あなたに当てはまるものをお選びください。（お答えはそれぞれひとつ）
回答選択肢：「どんな内容も理解し、実践している」「どんな内容も理解しているが、実践していない」「聞いたことがある」「知らない」

※2（出所）武田薬品工業株式会社_日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト「職場における脳・神経の多様性に関する意識調査」（2023）
（発達障害の診断を受けている人100名、発達障害の診断を受けていない人2500名に対するインターネット調査を実施）

障害者雇用上の課題について



※3（出所）厚生労働省「令和5年度障害者雇用実態調査」より

調査目的

■ 合理的配慮

- 国内企業における合理的配慮の提供及び環境の整備に関する取組状況の把握及び課題の抽出、対応策の検討を行うことにより、合理的配慮の提供や環境整備の取組に関する情報整理を行うこと並びに調査を通じて収集した事例をとりまとめ・発信することにより、取組の普及・拡大を図ることを目的として実施。

■ ニューロダイバーシティ

- ニューロダイバーシティの考え方や方法論を実践する国内企業や関係団体等の取組状況の把握及び取組推進における課題の抽出、改善策の検討を行うことにより、国内企業におけるニューロダイバーシティ推進に関する情報整理を行うこと並びに調査を通じて収集した事例をとりまとめ・発信することにより、取組の普及・拡大を図ることを目的として実施。

調査手法

- ヒアリング調査

調査期間

- 2024年10月～2025年1月

2. 合理的配慮に関する調査結果概要

調査概要

- 合理的配慮の提供及び環境の整備に関する取組状況の把握及び課題の抽出を行うために「電気・ガス・熱供給・水道業」「教育、学習支援」「生活関連サービス、娯楽」「卸売、小売」の業種でヒアリング調査を実施した。

図表 合理的配慮ヒアリング企業一覧

企業名	業種	規模	地域	概要
東京ガス株式会社	電気・ガス・熱供給・水道業	大企業	東京都	総合エネルギー大手。都市ガスの製造、供給を中心に事業を展開するほか、電力供給やエンジニアリングソリューション、ガス器具の販売等の事業を展開するほか、ガス導管、不動産開発等の都市ビジネスも手掛ける。海外ではLNG調達、輸送や新市場開拓を進めるほか、研究開発にも力を入れており、カーボンニュートラル社会の実現に向けた技術や次世代エネルギーの開発を推進。
株式会社LITALICO	教育・学習支援業	大企業	東京都	就労支援や教育サービスを提供する企業。障害のある方の就労支援を行う「LITALICOワークス」、発達障害の子ども向けの教育サービス「LITALICOジュニア」、ITとものづくりを学べる「LITALICOワンダー」（全国23拠点：2025年1月末時点）などを展開
櫻スタートラベル合同会社	生活関連サービス業、娯楽業	中小企業	大阪府	大阪市浪速区桜川に本社を置く旅行会社で、特に障害のある方や難病患者の旅行支援に力を入れている。社員は治療と職業生活の両立を目指し、キャリアコンサルタントによるカウンセリングや失語症者向けの意思疎通支援、合理的配慮に関する調査・研修・講演なども実施。誰もが安心して旅行を楽しめるよう、バリアフリーの旅行プラン「ユニバーサルツーリズム」を提供
株式会社ファミリーマート	卸売業・小売業	大企業	東京都	コンビニエンスストア大手。フードを購入したい場合、ホットスナック、焼き鳥、中華まんといった大まかな種類をコミュニケーション支援ツールを使って指さしで購入できるよう工夫しているほか、手話や筆談の講習を受けたストアスタッフの名札に「手話で挨拶ができる」「筆談ができる」という対応可能スキルを表示するなどして合理的配慮を推進。
アニヴェルセル株式会社	生活関連サービス業、娯楽業	大企業	神奈川県	ブライダル事業大手。新郎新婦が障害がある場合だけでなく、障害があるゲストも楽しめるよう「インクルーシブな結婚式」を提供。

調査項目

以下の調査項目に沿ってヒアリングを実施

- 合理的配慮が必要となったシチュエーションとその対応
- 申出のあった障害種別
- 申出の内容
- 申出を受けた方法
- 建設的対話の進め方
- 対応にあたり困難だった点と、それらの解決方法
- 合理的配慮に向けた環境整備
- 合理的配慮の提供に向けた環境整備（バリアフリー対応のハード面の対応や人員体制整備のソフト面の整備等）
- 社内体制の整備方針
- 障害のある顧客の対応を行う上で原則となる企業独自の対応方針の有無（例：マニュアル等の整備状況）
- 社内体制の整備方法
- 障害のある顧客の対応を行う上での社内研修や啓発の方法及び社内体制整備等
- 障害のある顧客の申出を把握する体制
- 合理的配慮の取組全般についての成果や、今後の課題や展望
- 対応において他の事例にもいかせる論点やポイント

障害者差別解消法の事業者の法的義務（不当な差別的な取扱いの禁止、合理的配慮の提供、環境の整備）

- 障害者差別解消法は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目的とし、行政機関等及び民間の事業者に対して、「不当な差別的取扱いの禁止」「合理的配慮の提供」「環境の整備」の3つを義務付けられている。
- 2021年の法改正に伴い、2024年4月1日より、民間事業者においても合理的配慮の提供が法的義務化となった。

従前の障害者差別解消法

	行政機関等		民間事業者	
不当な差別的取扱いの禁止	◎	(法的義務)	◎	(法的義務)
合理的配慮の提供	◎	(法的義務)	○	(努力義務)
環境の整備	○	(努力義務)	○	(努力義務)



改正障害者差別解消法

	行政機関等		民間事業者	
不当な差別的取扱いの禁止	◎	(法的義務)	◎	(法的義務)
合理的配慮の提供	◎	(法的義務)	◎	(法的義務)
環境の整備	○	(努力義務)	○	(努力義務)

社内体制の整備方針

顧客からの申出の把握

【顧客対応マニュアルの整備】

- ✓ 合理的配慮の義務化以前からお客さまへの対応マニュアルを整備し、サービス向上のためのチェックを実施する。

【マニュアルは整備しないが、対話により顧客の要望を把握】

- ✓ 言語障害と麻痺がある顧客から、「宿泊施設で一人で入浴したい」という要望があった場合、単に入浴補助具を用意するだけでなく、入浴の補助具の高さを当人に合わせて調整する必要がある。顧客一人一人と人間関係を作り、丁寧に課題を聞き取ることを意識している。

申出把握後の対応方針

【責任者会議での共有】

- ✓ 定期的にお客様から寄せられた事例を取りまとめ、責任者会議で対応方法を確認する。
- ✓ 毎週全店が参加する会議で、顧客ごとの対応に関する情報共有を実施し、社内体制も含めて方針や改善策の検討等を実施する。

社内体制の整備方法

基礎マニュアル、動画コンテンツやサポートツールを提供

- ✓ 見えにくい方、移動しにくい方、手が使いにくい方などが直面しうる困りごとを想定し、「ユニバーサルマナーブック」を作成し、事前に学習できるようにした。
- ✓ 解説動画「障害者差別解消法理解のために」を作成し、基礎編・実践編・管理者編の3部構成で提供した。動画は職階に応じて視聴すべき内容を分け、チャプターごとに閲覧可能な構成としている。

当事者研修の実施

- ✓ 社員に対して、障害のあるお客様の目線に立ち、店舗でどのような障害が生じているかを社員やスタッフに体験してもらう取組を各地で進めている。
- ✓ おもてなし力や提案力向上のための研修として、コンシェルジュ・サービススタッフを対象とし、ロールプレイングの大会を実施した。障害のある方も含めて様々な顧客を想定した対応ができているか確認する機会を設けている。

外部団体や有識者との連携

- ✓ 近隣のブライダル企業や、弁護士等の有識者との連携にも力を入れている。顧客への対応で検討すべき事項があるときには、自社だけで考えすぎず、外部の意見も取り入れることで、顧客に合わせた配慮を提供できるようにしている。

合理的配慮に向けた環境整備

ハード面の整備



【バリアフリー対応】

- ✓ 車いすスペースの確保や、最寄り駅から会場までの順路を動画で案内する仕組みを整備する
- ✓ 株主総会当日の映像への字幕付与、受付に筆談ボードを設置する
- ✓ 車椅子の方でも利用しやすい高さや大きさに変更したATMの導入を進める

【ユニバーサルデザイン】

- ✓ HPにおいて、色弱の方でも見やすいようなカラーユニバーサル対応や、図に対する音声読み上げ機能の搭載を進める
- ✓ 脱ぎ着しやすい（結婚式用）衣装の提供をパートナー企業にて実施する

【障害に応じた設備の貸し出し】

- ✓ こどもがそれぞれ好む場所で活動できるようにする。また、イヤーマフを自由に使えるよう各教室に準備する

ソフト面の整備



【当事者の声を拾う仕組み作り】

- ✓ ヒアリングシートを活用して当事者からの申出の声を拾う。障害のある方が、ご自身の特性を正確に伝えることが難しい場合も、ヒアリングシートを用いた詳細なヒアリングの上、調整する
- ✓ 聴覚や言語障害のあるお客様の買い物をサポートするコミュニケーション支援ツールとして、「コミュニケーションボード」を用意する。
- ✓ こどもの声を拾うことを最も大事にしており、こどもが何をしたいか、どのような環境にしたいかを重視。例えば「言葉が出にくい」こどもに対しては、iPad等を活用し、自己表現できるようにしている

【人的サポート】

- ✓ （株主総会や社内イベント等で）会場までの付き添いや座席案内を実施する
- ✓ イベント時において、手話通訳者を配置する

- 以下は、合理的配慮の提供についての実際の企業事例。

アニヴェルセル株式会社の事例

顧客からの申出

新郎に聴覚障害があり、参列者も聴覚障害がある方を多く招きたい

申出に対する社内体制の整備

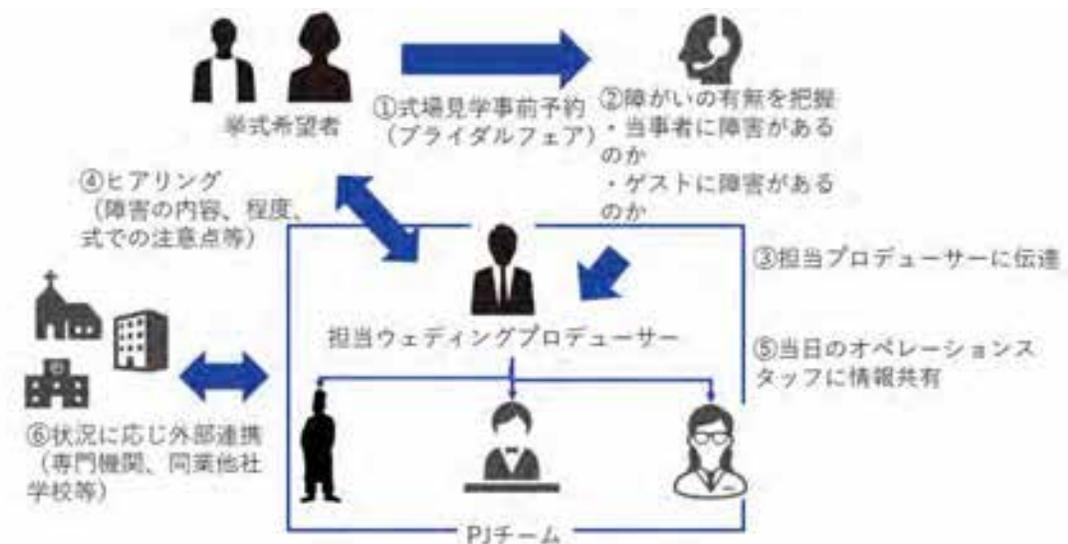
- お客様の障害に関する情報をスタッフが把握
- 衣装やフラワー担当のスタッフ等の新郎新婦との打合せに関わるスタッフに共有
- 当日関わるスタッフに具体的な要望を共有し、当日の運営をスムーズに行えるよう体制整備

対話に基づく当日の対応

- お客様との打合せ時には、打合せ時間を通常より長めに取り、マスクに代わりマウスシールド（コロナ禍のみ）を着用し、口元の動きを見て言葉を捉えてもらえるような環境を整備
 - 手話通訳が可能なスタッフが限られていたため、筆談等も交えた運営をお客様へ提案し実施
- ドリンクメニューは印刷し、指差しでのオーダーを可能としたほか、食事のメニュー説明書はお客様自身でご作成いただいたものを活用する等、お客様のこだわりを最大限反映

事業概要

- 「記念日」を軸として、「ウェディング事業」「カフェ・レストラン事業」等のサービスを手掛けている。特に結婚式場の運営に注力しており、全国に10店舗の結婚式場を展開し、サービスを提供



顧客の申出から社内体制の整備までの流れ
 (出所)アニヴェルセル株式会社のヒアリングをもとに、みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社作成

結果

- 本調査では合理的配慮に取り組んだことによる結果について、以下の2点が聞かれた。

① 障害に対する意識の醸成

- ✓ 「ユニバーサルマナーブック」を通じ、障害のある方に関するベースとなる知識を得ることができた
- ✓ 「こういうことをすると買い物がしづらくなる」ということに気付くようになった。例えば、車椅子の方にとって、商品を陳列するために設置した机によって、設置の仕方によっては通路が通りにくくなることや、買い物かごを積み上げすぎると取りづらくなること等

② 当事者以外にとっても利用しやすい環境の実現

- ✓ 認知症の方、妊婦の方への対応のほか、お客様宅訪問時は、高齢者と接する頻度の方が高く、「ユニバーサルマナーブック」は高齢者対応にも通じるものがあり、そうした方への対応の向上につなげることができると考えている
- ✓ 障害のある子どもは、障害により買い物をする場所が制限されてしまいますが、当社では値札表示の横に商品画像があるため買い物がしやすいという意見を、障害者学校の先生からいただいた

課題

- 一方、課題としては以下の2点が聞かれた。

① 対応の俗人化

- ✓ 対応に関するマニュアル化ができておらず、ノウハウが属人化してしまっていることが課題であると認識
- ✓ 全スタッフに対しての情報共有や研修を今後も増やしていく必要があると考えている

② 当事者に対する理解不足

- ✓ 配慮が必要な当事者との接点がない場合、学びがいかされる機会が少ないように感じる。難病や言語障害、一日の中で体調の変化が激しい方等、見た目では障害がわからない方とのかかわりは依然として少なく、理解が進むためには課題がある

3. ニューロダイバーシティに関する調査結果概要

調査概要

- すでに日本国内において、ニューロダイバーシティの考え方や方法論を実践する国内企業の中から、業種や地域性、一般企業や特例子会社といった企業形態、雇用形態等のバランスを鑑み、ヒアリング調査を実施した。

図表 ニューロダイバーシティヒアリング企業一覧

企業名	業種	規模	地域	概要
オムロン株式会社	製造業	大企業	京都府	工場等で使用されるFA機器や体温計、体重計等のヘルスケア機器を製造する電気機器メーカー。2021年より、高い専門スキルを持つ発達障害人材を採用する「異能人材採用プロジェクト」を推進。AI画像解析処理システムの開発部門にて、AI技術者として雇用
ソフトバンク株式会社	情報通信業	大企業	東京都	情報通信・固定通信サービスの提供、携帯端末の販売、インターネット接続サービスの提供等を手掛ける情報通信企業。障害や子育て、難病や慢性疾患などの理由で長時間の勤務が難しい方が、週20時間未満の短時間から特定の職務を担当することのできる「ショートタイムワーク」を働き方を推進
アクセント株式会社/ 株式会社Kaizen (★2社合同でヒアリング実施)	学術研究、 専門・技術 サービス業/ サービス業	大企業	東京都	(アクセント株式会社) 世界120カ国以上で事業を展開する総合コンサルティング企業。障害のある社員に対して多種多様な業務を用意し、「アクセントの事業に対する貢献度の高さ(社内の業務量の多さなど)」と「障害のある社員にとってのやりやすさ(定型化や納期の余裕があるなど)」の2軸で整理。 (株式会社Kaizen) 発達障害の方々を対象とした就労支援や自立訓練を提供する企業。就労支援事業、人材紹介事業、教育事業、啓発事業の主力4事業を展開
株式会社リクルートオフィスサポート	サービス業	大企業	東京都	障害者雇用促進のため設立されたリクルートグループの特例子会社。障害の有無や障害部位にかかわらず、一人一人の資質とスキルに合わせた能力発揮に期待をかけるほか、人事制度や教育・育成制度、キックオフミーティングや各種イベントなど、皆が自由に意見を発信できる風土を大切にしている
まいばすけっと株式会社	卸売業 ・小売業	大企業	千葉県	東京・神奈川の都市部を中心にスーパーマーケットを展開するイオングループに属する企業。障害のある社員で構成する「商品陳列チーム」(以下「チーム」という。)による取組をH24より開始。R4時点で32名の発達障害者を雇用。平成30(2018)年以降に入社した障害のある社員の1年後職場定着率を、社員数の多い障害について見ると、発達障害100%、知的障害97.5%、精神障害98.3%となっており、高い定着率を維持
株式会社堀場製作所	製造業	大企業	京都府	自動車計測機器、環境用計測機器、科学計測機器、医用計測機器等の製造を手掛ける分析計測機器の総合メーカー。特例子会社を設けず、長期インターンシップを通じた当事者と組織の相互理解を深め、「おもしろおかしく」の社是の実現に取り組む

発達障害のある方を雇用しその才能を活かすためには、「取組開始の社内合意」「体制・計画づくり」「採用」「受入れ」「定着・キャリア開発」という5つのステップを実践することが効果的である。

- ①「取組開始の社内合意」：自社におけるニューロダイバーシティ推進の必要性や意義を整理し、社内で取組に対する合意を形成
- ②「体制・計画づくり」：社内の関連部署や社外の支援機関との連携体制を構築し、採用計画を策定
- ③「採用」：策定した採用計画に基づき、発達障害のある方の特性を踏まえたくうえで選考を行い、採用者を決定
- ④「受入れ」：採用した人材の受入れに際しては、本人及び受入れ側の社員双方に対して教育や支援の機会を提供し、受入れ体制を整備
- ⑤「定着・キャリア開発」：採用後も発達特性に配慮しつつ、目標とするキャリアパスを策定し、その実現に導く

なお、これら5つのステップは、状況に応じて前のステップに立ち戻る等、柔軟に進めていくことが可能



調査項目

1. 現在のダイバーシティ関連施策に関する状況
2. ニューロダイバーシティの取組状況
 - ① 取組合意の社内合意
 - 担当部署、当該部署が担当となった理由
 - 取組の目的、企業の経営戦略における位置付け
 - 社内役職者の合意形成のプロセス
 - ② 体制・計画づくり
 - 役職者、協力部署と担当部署、外部支援機関等との連携体制
 - 採用目標と労働条件・職務内容、それらを決定したプロセスと根拠
 - ③ 採用
 - 人材要件とその根拠
 - 選考の視点とその理由
 - 選考プロセス（外部支援の活用状況を含む）とその決定理由
 - ④ 受入れ
 - 受入れ部署等における体制
 - オンボーディング、育成のための取組
 - 管理職層、同僚等の理解を得ながら職場定着を図るための取組（外部支援の活用状況を含む）
 - ⑤ 定着・キャリア開発
 - 発達特性のある方の状況等を踏まえたうえで目標とするキャリアパス（検討プロセスを含む）
 - 定着・キャリア形成に向けた外部支援の活用状況
3. ニューロダイバーシティの取組全般についての成果や今後の課題・展望
 - 企業イメージの向上／職場環境改善、組織風土の改革／社員の満足度、エンゲージメント向上／業績拡大、生産性向上／新規事業開発・イノベーション／等
 - 取組推進における工夫点、課題・障壁となったこと

- ニューロダイバーシティの推進にあたっては、目的や経緯ともに各社様々であるが、元々行っていた障害者雇用の取組を推進、拡大することで、ニューロダイバーシティの推進につながった事例が多くみられた。

オムロン株式会社

身体障害者の雇用については1972年に日本初の福祉工場としてその後特例子会社の認定を受けるオムロン太陽株式会社を設立し、雇用を推進してきた。その後、グループ全社の一般部門へと障害者雇用を拡大した。当初、障害者雇用は総合職採用のみであり、従来のプロセス（ウェブテスト及び面接）では、発達障害者の採用に至らなかった。そこで2019年より「ニューロダイバーシティ採用」を開始。さらに2021年に「ニューロダイバーシティ採用」の中で、特定の技術(ハイスキル)要件を明示して募集し、実習等で時間をかけてマッチングを図って採用する「異能人財プロジェクト」を立ち上げ、これまでに5名を採用。これら一連のプロジェクトにより、これまで10名以上が入社している。

株式会社堀場製作所

堀場製作所では、2014年度から2023年度まで「スタンドグラスプロジェクト（注1）」というダイバーシティ推進プロジェクトのもと、コロナ禍以前から在宅勤務制度の拡充や海外帯同配偶者の休職制度等を導入していた。スタンドグラスプロジェクトは各現場から参画型のボトムアップ活動としてダイバーシティや働き方改革を推進していたが、この風土が定着してきたため、2024年に発展的解散に至った。その後、もう一度ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを加速させるため、2025年1月から人事部に人財サポート・DE&I推進チームを発足させた。

注1：スタンドグラスプロジェクト（2014-2023）とは、従業員一人一人を、色も形も大きさも違うスタンドグラスの一つ一つのピース、また会社全体をスタンドグラス全体の美しい絵に例えた、堀場製作所におけるダイバーシティ推進プロジェクトのこと。

① 取組開始の社内合意

I. 担当部署の明確化

- ✓ グローバル統一的なリーダーシップのもとでニューロダイバーシティを推進
- ✓ 実際の運用においてはCSR/人事等が旗振りを担う

II. 成長戦略への位置付け

- ✓ 人材戦略の最重要テーマに位置付ける
- ✓ トップがニューロダイバーシティの重要性について言及

III. 役職者との合意形成

- ✓ 専門家による協力
- ✓ 成果に係るエビデンスの獲得

② 体制・計画づくり

I. 役職者、協力部署との連携体制構築

- ✓ 雇用・定着に係る所管部署と、受入れ部署との密な連携体制の構築
- ✓ 社内外専門家との密な連携

II. 職務内容の明確化

- ✓ 当事者が行う業務範囲や内容を事前に明確にし、判断が必要な場面を極力減らす

III. 待遇

- ✓ 一般雇用と同等の雇用形態で採用する場合は、待遇面で差を設けている企業は無し



③ 採用

I. 人材要件の明確化

- ✓ 期待するスキル、パフォーマンスをより重視して採用
- ✓ 障害者採用のために仕事を作るのではなく、その部署で不足しているジョブを定義

II. 採用時の評価視点や基準

- ✓ 採用前に一定期間のインターンシップ期間を設け、適正を見極めた上で採用可否を判断
- ✓ 業務継続に不可欠な対応能力等を評価基準とし、確認
- ✓ 母集団形成から採用プロセスまで就労支援機関と密に連携し、採用可否を判断

④ 受入れ

I. 安定して活躍できる環境の維持

- ✓ v 業務状況及び適性の細やかな把握
- ✓ 発達障害のある社員を含めたチーム作り

II. 継続的な育成方法

- ✓ 個人の勤務形態や雇用形態等に応じた育成方法検討の必要性（例：在宅勤務社員への研修等）

III. マネジメント層、同僚等から受け入れてもらうためのアプローチ

- ✓ 受入れ先部署社員への研修を通じたニューロダイバーシティ人材の理解醸成
- ✓ 受入れ担当者が相談しやすいサポート体制の構築

⑤ 定着・キャリア開

I. キャリアパスの決定

- ✓ 面談でのコミュニケーションを通じて企業と本人との間でキャリア意向を擦り合わせ
- ✓ キャリアパスをあらかじめ提示
- ✓ 昇格や社内公募により長期的なキャリア形成を実現



成果

- 本調査ではニューロダイバーシティを推進したことによる成果について、以下の4点が聞かれた。

① 未開拓人材の獲得

- ② 労働供給が減少している中、企業の求めるスキル水準に合致するニューロダイバーシティ人材を確保できた

② 生産性の向上

- ✓ 適切な雇用環境整備と職務の提供、教育により、生産性高く期待役割を果たすことができた

③ 心理的安全性の向上

- ✓ ニューロダイバーシティ人材の雇用・定着環境整備が職場全体の心理的安全性にも寄与したと考えられる

④ 互いを認め合い、高め合う職場風土の醸成

- ✓ 様々な事情を抱える/働き方を希望する方と一緒に働く経験を経て、自らのアンコンシャスバイアスに気づく契機やインクルーシブの理解醸成につながった

課題

- 一方、課題としては以下の3点が聞かれた。

① ニューロダイバーシティ推進に係る効果の定量把握

- ✓ 企業ではコストメリットが重要視されており、採用したパフォーマンスを発揮していることを示す具体的な数字を示すことが課題

② 受入部門・職種の拡大

- ✓ 専門性が高く、ニューロダイバーシティ人材を受け入れた部門が廃止となった場合に異動が難しい

③ 受入れ体制の見直し

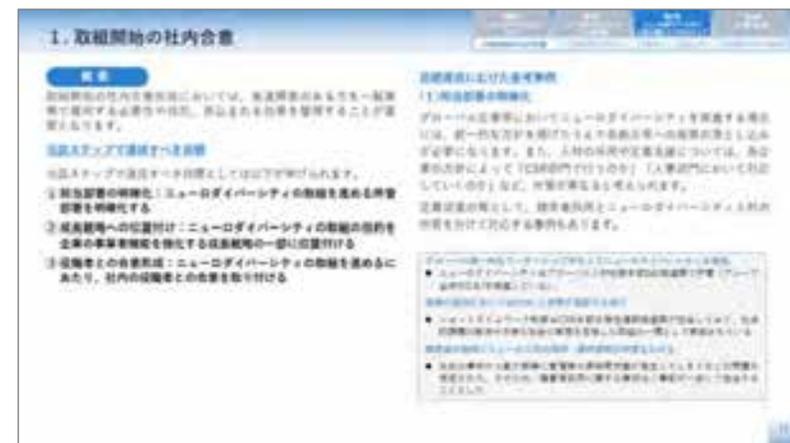
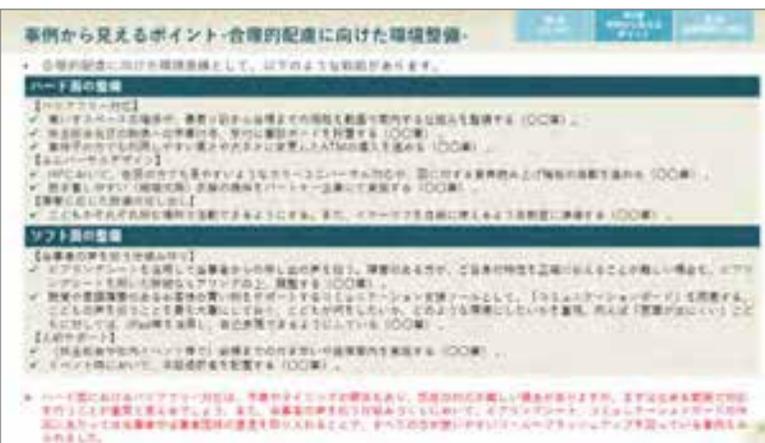
- ✓ 健康管理、パフォーマンス管理等への就労支援機関への依存体制からの脱却

- 本日よりご紹介した内容の詳細については、「合理的配慮」「ニューロダイバーシティ」それぞれ事例集にして公開するため、適宜ご参照いただきたい。（経済産業省HPにて今春公開予定）

合理的配慮事例集（案）



ニューロダイバーシティ事例集（案）



※いずれも作成中であるため公表時には構成が異なる可能性があります。

ともに挑む。ともに実る。

MIZUHO

