

ニューロダイバーシティで 新しい社会の実現へ



NEURO DIVERSITY
& INCLUSION FORUM

日経BP 総合研究所 主任研究員 小坂橋 律子

2024年4月「ニューロダイバーシティで新しい社会の実現へ」を掛け声に ニューロダイバーシティ & インクルージョンフォーラム設立



キックオフセミナー「脳の特徴と多様性を活かす新たな成長戦略」 5月17日開催

第1回推進委員会 7月24日開催

- ・ EY Japan、モルガン・スタンレーの先行事例
- ・ ニューロダイバーシティ = 一人ひとりの脳の多様性を指す（精神疾患の有無にかかわらず個々人の個性・特性を尊重）
- ・ 年度末に「ニューロインクルーシブ宣言」公表で合意

第2回推進委員会 9月11日開催

- ・ Kaienの就労移行支援事業所利用者とグループワークを実施（フラットに接することの難しさを実感）

第3回推進委員会 12月5日開催

- ・ パーソルダイバース（パーソルの特例子会社）における障害者雇用
- ・ 日本産業保健法学会との共同研究への参加呼びかけ

2024WINTER「職場のメンタルヘルスと心理的安全性」 12月18日開催

第4回推進委員会 2月6日開催

- ・ 日本総研の「ニューロダイバーシティマネジメント研究会」
- ・ SHIFTの素養検定と育成

フォーラム協賛企業（2025年3月現在）

パートナー協賛



日本総研
The Japan Research Institute, Limited



野村総合研究所
Nomura Research Institute



パーソルダイバース

賛助協賛



アインホールディングス

DNP
大日本印刷



Daiwa House®



いちごアセットマネジメント

CTC

nippn
ニッポン



三井住友トラストグループ

私たちは、フォーラムの趣旨に賛同します



一般社団法人 日本産業保健法学会
理事 吉田 肇 氏



日本成人期発達障害臨床医学会
理事 岩波 明 氏



一般社団法人 日本うつ病リワーク
協会
理事長 五十嵐 良雄 氏



一般社団法人 日本産業精神保健学
会
理事長 黒木 宣夫 氏



一般社団法人
日本発達障害ネットワーク
(JDDnet)
理事長 市川 宏伸 氏



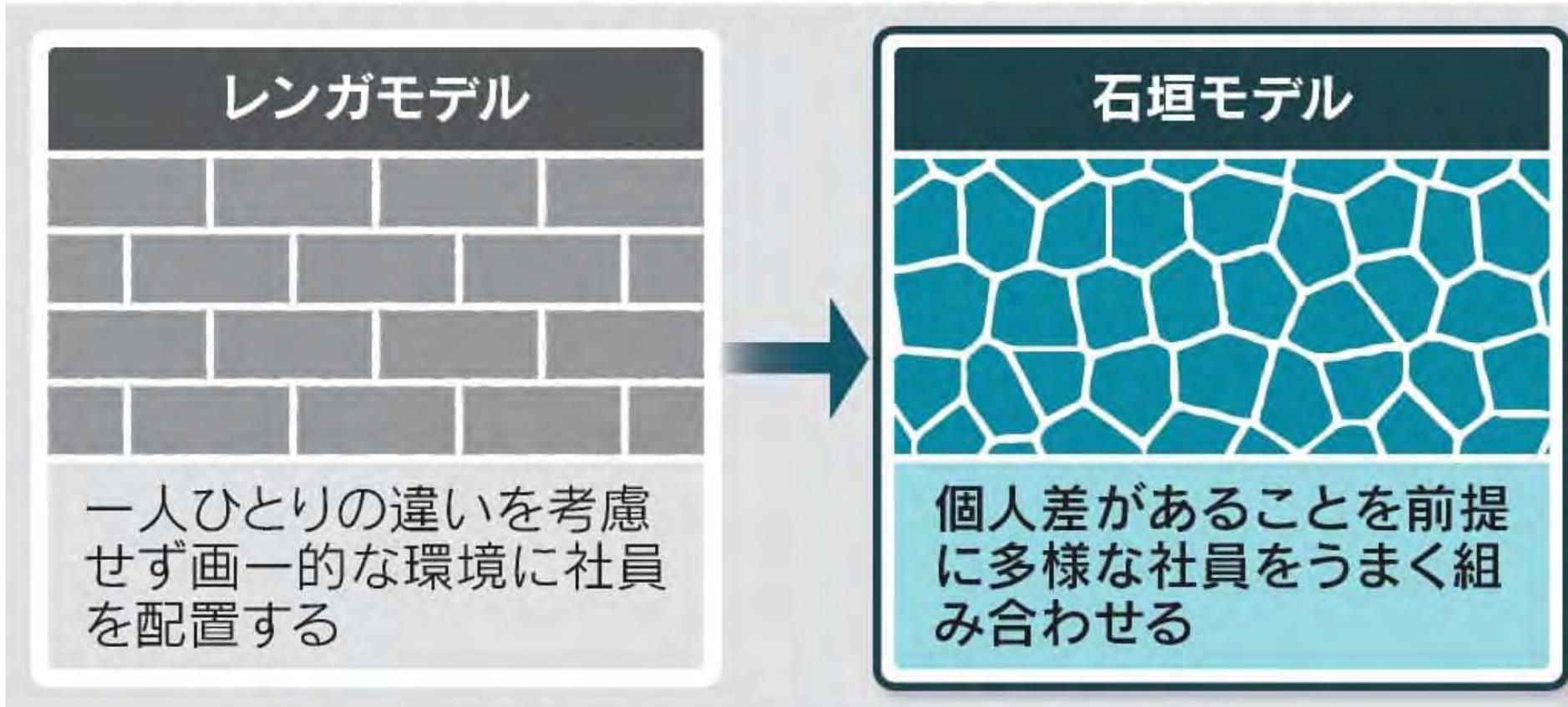
NPO法人
法人地域精神保健福祉機構・
コンボ
代表理事 宇田川 健 氏



NPO法人ノーチラス会
(特定非営利活動法人日本双
極性障害団体連合会)
理事長 鈴木 映二 氏

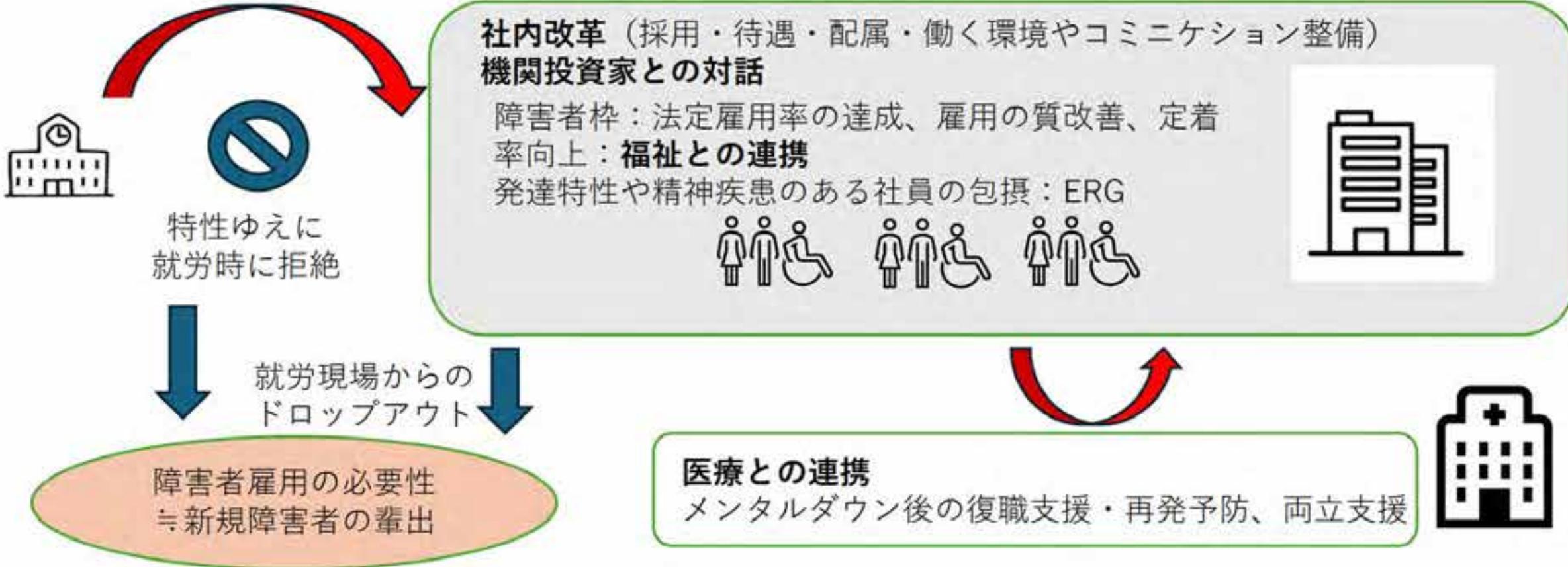
直属の上司のみに対応させると “玉突きうつ”のリスク

ニューロダイバーシティーを取り入れた組織づくりとは



(注) 村中直人氏への取材をもとに作成したイメージ

【採用】
 障害者雇用：メンタル系採用のコツ：**福祉との連携**
 一般雇用：コミュニケーション偏重の課題：**人材コンサルとの連携**
 ニューロダイバーシティ雇用：**学との連携**



診断を受けている当事者・支援者との協働

企業の成長戦略としての ニューロダイバーシティ宣言（案）

- 私たちは、それぞれの脳や神経の発達・機能に違いがあること、そこから生じる考え方、感じ方などの多様性（ニューロダイバーシティ）を互いに尊重します。
- これらの違いに由来する強みを活かし合う配慮と工夫のある職場づくりに取り組みます。
- こうした取り組みを通じて、全ての従業員が安心して能力を最大限に発揮できる職場を実現し、持続的な企業価値の向上を図ることで、全てのステークホルダーに貢献します。

【取り得るアクション例】（案）

- すべての従業員に最大限に力を発揮してもらうため、ニューロダイバーシティをDE&Iの一環として推進する
- 人は多様であり、特性、考え方・価値観、感じ方が異なる。それを社員が理解する機会を研修などを通じて提供する
- これらの違いを前提としたキャリア開発、人事評価、マネジメント、就労環境の整備などを検討する
- 社員の多様性を高めるためには採用も重要であるため、求める人材像を具体化・明確化し、バイアスの排除に努める
- 社内に発達障害を含めて精神疾患（精神障害）への差別的表現、スティグマ（偏見・差別）につながるような取り決めや言動があれば見直しを進める
- 一般雇用、障害者雇用ともに、成長と活躍の機会を公平に提供することを目指し、不合理な待遇差を認めた場合は是正に努める
- 福祉や医療などの支援機関との連携を深める
- 就業上の困りごと（業務プロセス、就労上の慣習、人間関係、通勤、職場環境など）を拾い上げ改善する仕組みづくりに務める（例）相談窓口の設置、ニューロダイバーシティ関連のE R G（従業員リソースグループ）の設置）

Neurodiversity: The Chief Health Officer's Role in Realizing Business Opportunities and Fostering an Inclusive, Healthy and Psychologically Safe Work Environment



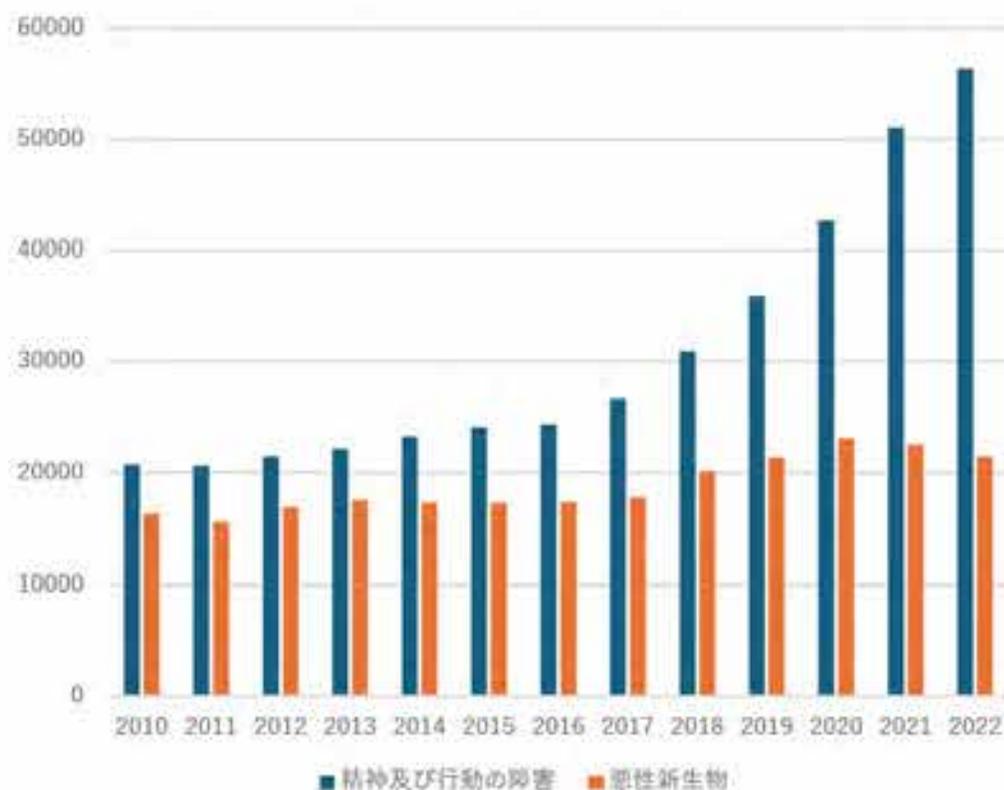
【最高人事責任者とそのチームの役割】 ニューロダイバーシティをDE&Iのアジェンダに含める



出所：Human Capital Online 世界経済フォーラム、ニューロダイバーシティ
推進における経営層の役割を指南

傷病手当金からみた休職の推移

傷病手当金の支給総数の推移



保険者ごとの傷病手当金支給金額の推移



出所：Human Capital Online 昨年の傷病手当金支給、メンタルヘルス不調だけで約2671億円に



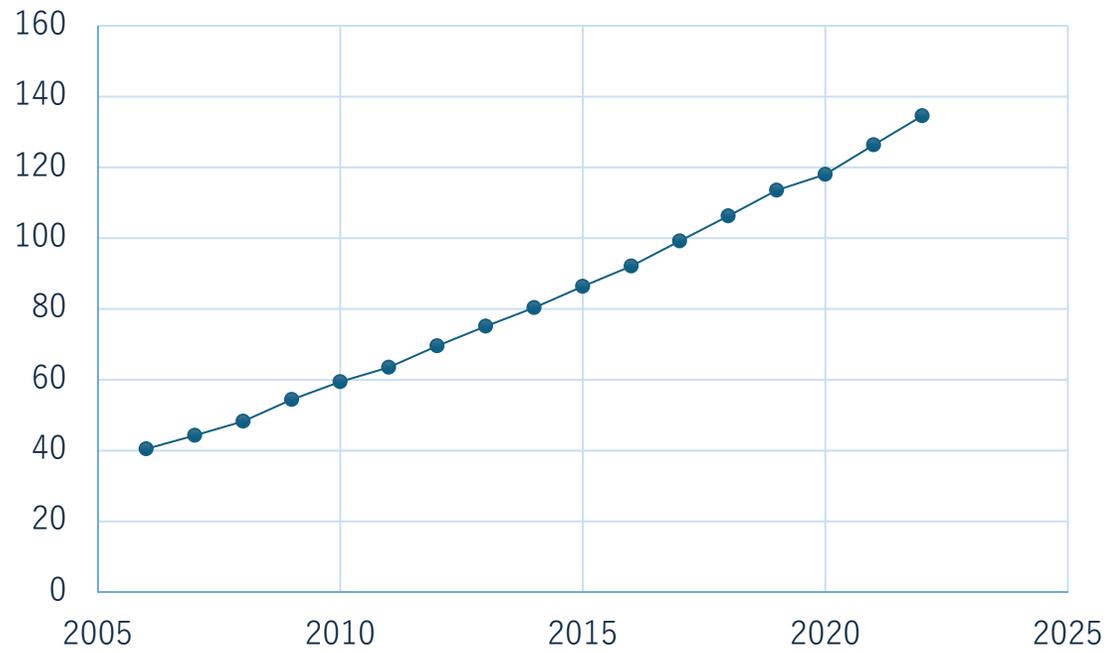
労災補償の推移 精神障害



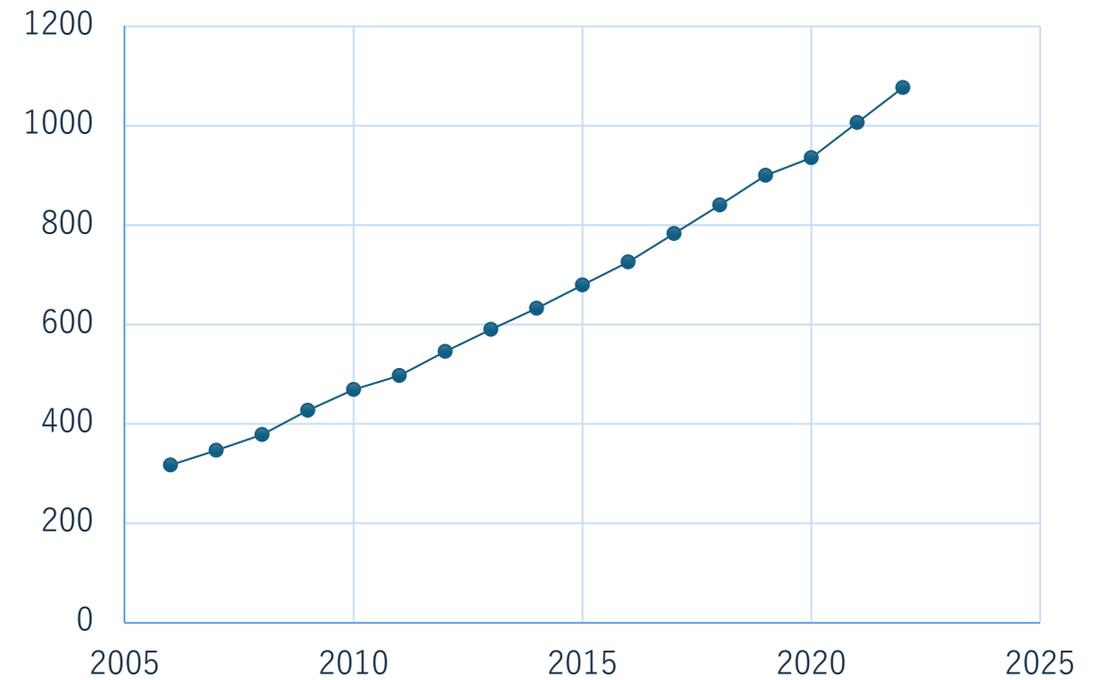
出所：Human Capital Online 精神障害が8割、増え続ける過労死等の労災認定、その理由とは？

精神障害者保健福祉手帳所有者の推移

手帳所有者（縦軸単位：万人）

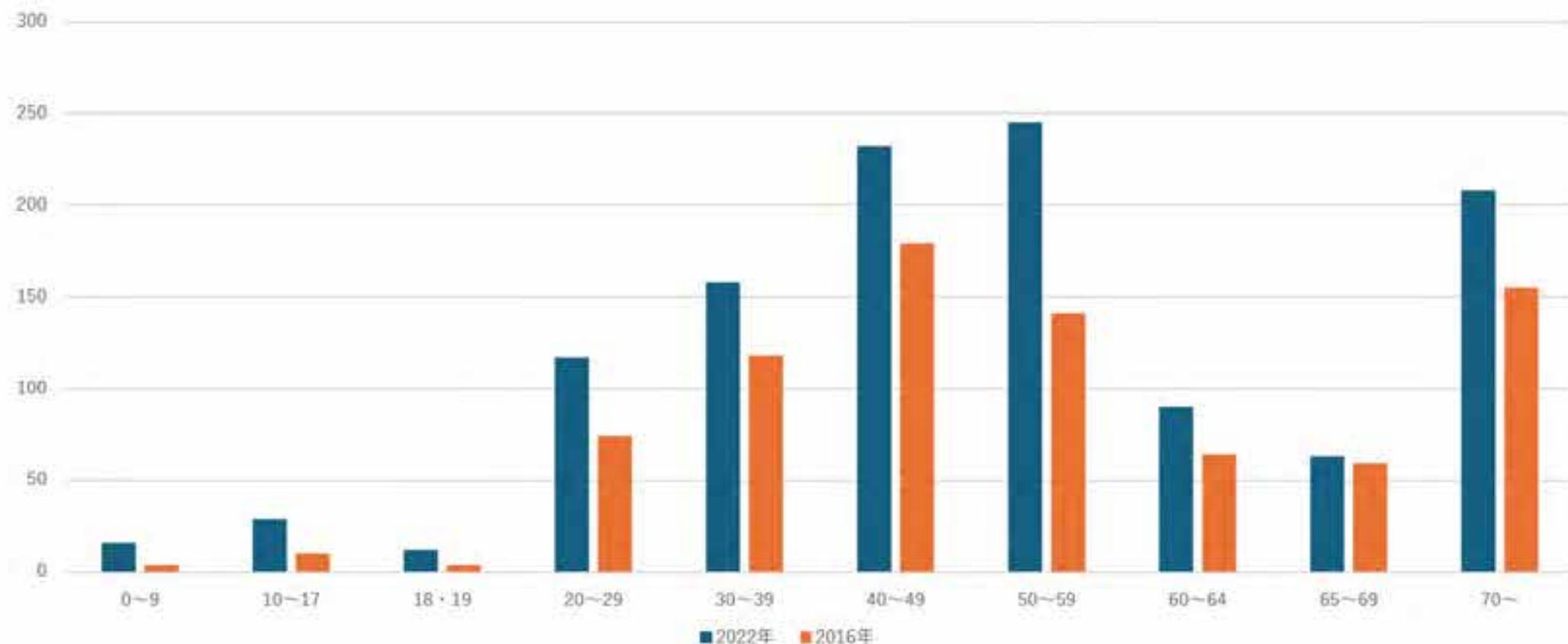


手帳所有者（人口10万対）



精神・発達系障害者福祉手帳所持者の年齢層別分布

(単位：千人)



厚労省による生活のしづらさなどに関する調査のデータを元に作成

ニューロダイバーシティは ウェルビーイング経営（健康経営）にも DE&Iにも関連



先行事例

- ・日立ハイテクによる「ニューロダイバーシティ推進プロジェクト」

※特性への合理的配慮は事前に擦り合わせた上で提供（障害者福祉手帳の有無は問わず）

仕事内容、給与は一般雇用と同じ

出所：Human Capital Online 日立ハイテクが進める「ニューロダイバーシティ推進プロジェクト」

- ・SHIFTによる検定文化（採用・育成に活用）

※経験・スキルは問わず、スキルが付きやすい“素養”で評価し採用

出所：Human Capital Online 素養ベースで採用・育成するSHIFT流ニューロダイバーシティ

- ・モルガン・スタンレー

※合理的配慮の要望を吸い上げる制度

（評価に影響しない、開示の範囲などを示すガイドライン作成）



ニューロダイバーシティで 新しい社会の実現へ



NEURO DIVERSITY
& INCLUSION FORUM

ニューロダイバーシティ&インクルージョンフォーラム

<https://special.nikkeibp.co.jp/atclh/TS/24/neuro/>



- 日経BP 総合研究所 小坂橋 律子
- koitabas@nikkeibp.co.jp