

## ニューロダイバーシティ×金融

### — 見えない多様性の評価を通じた包摂社会の実現に向けて —

五島 佐保子

#### ■ 要 約 ■

1. 脳の特徴の違いを多様性と捉えて、互いに尊重し社会で活かす、「ニューロダイバーシティ（神経多様性）」という概念が注目されている。社会的に健常者と認識されながらも発達障がいと同様の脳の多様性を有する人材を積極的に採用することで、少子高齢化時代における雇用を確保し得る。こうした人材が特性を活かして働き、職場においてインクルージョン（包摂性）が推進されることで、イノベーションの創出や生産性の向上、さらに企業の競争力強化へつながるとの見方もある。
2. ニューロダイバーシティに関する企業の取り組みを加速させるためには、投資家が企業に資金支援を行い、企業の活動を評価することが重要である。英国や米国では、ニューロダイバーシティをテーマとしたインパクト投資の事例が出現し始めている。
3. 今後、金融資本市場がニューロダイバーシティを推進していくための論点としては、（1）インパクト投資指標（定量面・定性面）の設定、（2）エンゲージメントを通じた企業の取り組みの高度化、が挙げられる。
4. 「金融の力」でニューロダイバーシティの推進を後押しすることは、日本政府による持続可能な開発目標（SDGs）実施の重点事項とされる「包摂社会の実現」に向けた取り組みにも合致する。

#### 野村資本市場研究所 関連論文等

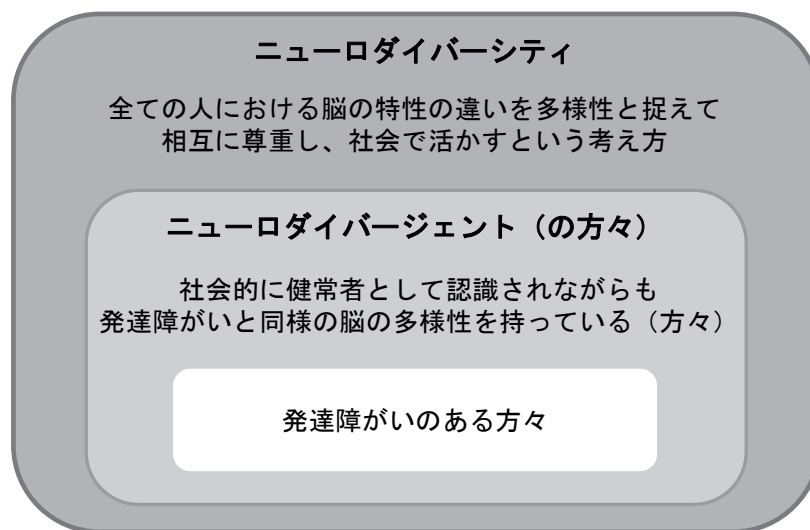
- ・西山賢吾「人的資本経営・開示の『要諦』—経営戦略と人材戦略との連動、実践そして可視化—」『野村サステナビリティクォーターリー』2024年秋号。
- ・江夏あかね「不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース（TISFD）の始動—ESGの「S」に切り込むフレームワークの策定に向けて—」『野村サステナビリティクォーターリー』2025年冬号。

## I 国や企業が注目するニューロダイバーシティ

「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活かしていこう」という考え方であるニューロダイバーシティ（神経多様性）を国や企業が推進し始めている<sup>1</sup>。神経多様性を有する方々（ニューロダイバージェントの方々、図表 1 参照）を積極的に採用することで、少子高齢化が進行する中でも雇用が維持され得る。さらに、ニューロダイバージェントな人材が特性を活かして働くことで、イノベーションの創出や生産性の向上、ひいては企業の競争力強化につながるとして、ニューロダイバーシティが注目されつつある。

「見えない多様性」などと称されるニューロダイバーシティは、発達障がい<sup>2</sup>のある方のみならず、発達障がいと同等の神経多様性を有する全ての人を対象とした考え方である（図表 1 参照）。発達障がいの特性は人によって様々である（図表 2 参照）。そのため、ニューロダイバーシティ推進にあたっては、女性等を対象とした従来のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）や、環境・社会・ガバナンス（ESG）における人的資本等と比較して、一人一人異なる多様な特性に合わせた、きめ細かな対応が求められる。

図表 1 ニューロダイバーシティの考え方



- (注) 1. ニューロダイバージェントの方々には、発達障がいの方のみならず、社会的に健常者として認識されながらも、発達障がいと同様の脳の多様性を有する方も含まれる。  
2. ニューロダイバーシティ、ニューロダイバージェントの定義は諸説ある。

(出所) 野村総合研究所「用語解説 ニューロダイバーシティ」、野村総合研究所「デジタル社会における発達障害人材の更なる活躍機会とその経済的インパクト～ニューロダイバーシティマネジメントの広がり」と企業価値の向上～」2021年4月21日、Cambridge University Press & Assessment, “Cambridge Dictionary”を基に野村資本市場研究所作成

<sup>1</sup> 経済産業省「ニューロダイバーシティの推進について」2023年10月3日。

<sup>2</sup> 本稿では、法令等により定義されている固有名称として使用する場合、医学及び学術用語等の専門用語として使用する場合、及び著作を引用して使用する場合を除き、「障害」の表記を「障がい」としている（内閣府「『障害』に係る『がい』の字に対する取扱い〔表記を改めている都道府県・指定都市〕」）。

図表 2 発達障がいの主な種類、特性、及び強み

主な種類	主な特性	先行研究で示唆された強み
自閉スペクトラム症 (ASD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションの障がい</li> <li>・対人関係・社会性の障がい</li> <li>・パターン化した行動、こだわり、興味・関心のかたより</li> <li>・(アスペルガー症候群の場合) 言語発達に比べ、不器用</li> <li>・(自閉症の場合) 言葉の発達の遅れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・細部への注意力が高く、情報処理と視覚に長けており、仕事で高い精度と技術的能力を示す</li> <li>・論理的思考に長けており、データに基づきボトムアップで考えることに長けている</li> <li>・集中力が高く、正確さを長時間維持できる</li> <li>・知識や専門技能を習得・維持する能力が高い</li> <li>・時間に正確で、献身的で、忠実なことが多い</li> </ul>
注意欠如・多動症 (ADHD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不注意(集中できない)</li> <li>・多動・多弁(じっとしていられない)</li> <li>・衝動的に行動する(考えるよりも先に動く)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクを取り、新たな領域へ挑戦することを好む</li> <li>・洞察力、創造的思考力、問題解決力が高い</li> <li>・マルチタスクをこなし、環境や仕事上の要求の変化に対応する能力が高い</li> <li>・精神的な刺激を求め続け、プレッシャーのかかる状況でも極めて冷静に行動できる</li> <li>・刺激的な仕事に極度に高い集中力を発揮する</li> </ul>
学習症(LD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「読む」、「書く」、「計算する」等の能力が、全体的な知的発達に比べて極端に苦手</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・脳が視覚処理に長けており、イメージで捉える傾向が強く、より多角的に物事を考えられる</li> <li>・アイデアをつなげて全体像を把握する能力に長けており、データのパターンや傾向を見抜くこと、洞察力や問題解決能力に長けている</li> <li>・異なる分野の情報を組み合わせることに長けており、発明や独創的思考ができる</li> </ul>

(注) 上記は発達障がいの種類、特性、及び強みの一例であり、障がいの特性は多様である。

(出所) 経済産業省「令和 3 年度産業経済研究委託費 イノベーション創出加速のためのデジタル分野における『ニューロダイバーシティ』の取組可能性に関する調査 調査結果レポート」2023年3月より野村資本市場研究所作成

ニューロダイバーシティに関する現行の取り組みとして、「日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト<sup>3</sup>」などの企業間コラボレーションの事例も見られるが、各企業が独自に施策を策定し実行しているケースが多い。投資家が企業に資金支援を行い、企業の活動を評価すれば、ニューロダイバーシティの認知度が向上し、資金調達も容易となり、企業がより広範な取り組みを推進できる可能性がある。

日本政府のSDGs推進本部が2023年12月に決定した「持続可能な開発目標 (SDGs) 実施指針 改定版」<sup>4</sup>において「多様性が尊重され、すべての人が力を発揮できる包摂的な社会を実現する」ことが重点事項の一つとされている。ニューロダイバーシティへの取り組みを評価し、投資プロセスに取り入れることも通じて、「金融の力」によってその推進を後押しすることは、日本政府によるSDGs実施に向けた取り組みにも合致すると言える。

本稿では、ニューロダイバーシティを取り巻く状況を概観した上で、産業界がニューロダイバーシティに取り組む意義を明らかにするとともに、企業の取り組み事例及びニュー

<sup>3</sup> 武田薬品工業が企画・運営を担当し、野村ホールディングス等、日本橋にゆかりのある企業が賛同企業として名を連ねて、ワークショップを開催する等の活動を行っている(武田薬品工業「『日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト』の発足について」2022年10月13日)。

<sup>4</sup> SDGs推進本部「持続可能な開発目標 (SDGs) 実施指針」2023年12月19日。

ロダイバーシティに係るインパクト投資事例を概観する。その上で、金融資本市場によるニューロダイバーシティの推進可能性に関する論点を考察する。

## II 産業界がニューロダイバーシティを推進する意義

産業界がニューロダイバーシティ関連施策に取り組む意義としては、(1) 少子高齢化社会における人材獲得戦略として有効となり得る、(2) ニューロダイバージェント<sup>5</sup>な人材を十分に活用できていないことにより現在発生しているとされる経済損失を食い止め得る、(3) 多様性を受け入れるインクルージョン（包摂性）の実践が組織文化（ワークエンゲージメント<sup>6</sup>や心理的安全性<sup>7</sup>等）に好影響をもたらし、イノベーションや生産性向上につながる可能性がある、が挙げられる。

1 点目について、これまでニューロダイバージェントな人材の採用に着目していなかった企業が多い傾向にあり、神経多様性を持つ人々は採用フローから外れてしまいがちであったと推察されている<sup>8</sup>。日本では少子高齢化により労働力人口が減少傾向にあり、将来的に雇用が逼迫する可能性がある中、ニューロダイバージェントな人材を採用して、労働力を確保すべきである。

2 点目について、ニューロダイバージェントな人材を有効活用できていないことにより、損失が生じている可能性がある。例えば自閉スペクトラム症（ASD）及び注意欠如・多動症（ADHD）の発達障がい者を有効活用できていないことによる損失額は、米国で約 30～42 兆円、日本において約 2.3 兆円との試算も公表されている<sup>9</sup>。ニューロダイバージェントな人材の採用及び職場への定着を実現し、この損失を利益に変換することで、企業価値向上へとつながる可能性がある。

3 点目について、イノベーションや生産性を向上させる要因の一つである「心理的安全性」を高めるためには、(1) チームにおいて、障がいのある方に対する偏見を軽減させる、(2) 二次障害<sup>10</sup>に対処する風土を醸成し可視化する、(3) 障がいの有無に関わらず

<sup>5</sup> ニューロダイバージェントの定義は、図表1参照。

<sup>6</sup> ワークエンゲージメントは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態として定義される（厚生労働省「令和元年版 労働経済の分析—人手不足の下での『働き方』をめぐる課題について—」）。

<sup>7</sup> 心理的安全性は、チームの他のメンバーが自分の発言を拒絶したり、罰したりしないと確信できる状態、またはチームメンバーと仕事をする時、自分のスキルと才能が尊重され活かされていると感じる状態として定義される（厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会 第7回資料 良質な『働く』を広げる—情報とコミュニケーション—」2023年5月25日）。

<sup>8</sup> 経済産業省「令和3年度産業経済研究委託費 イノベーション創出加速のためのデジタル分野における『ニューロダイバーシティ』の取組可能性に関する調査 調査結果レポート」2023年3月。

<sup>9</sup> 野村総合研究所の推計による。本推計は発達障がい人材を対象としており、ニューロダイバージェントな人材全体を対象としていない（野村総合研究所「デジタル社会における発達障害人材の更なる活躍機会とその経済的インパクト～ニューロダイバーシティマネジメントの広がり企業価値の向上～」2021年4月21日）。

<sup>10</sup> 二次障害は、発達障がいの診断を受けた人が、ストレスの強い環境に反応して、例えば、抑うつ症状が見られる精神疾患を発症したり、状況に合わない心身の状態が持続し、それらを自分の意思ではコントロールできないことが継続している、情緒障がいになったりすることを指す（文部科学省「心身に障害のある幼児、児童又は生徒の心理、生理及び病理」2022年7月28日）。

チームが共に活動する時間を増やす、といった3点が重要との研究結果<sup>11</sup>がある。また、身体及び精神障がい者との接触が多いほどワークエンゲージメント及び心理的安全性が高く、障がい者との接触頻度が高くなると、組織文化及びリーダーへの満足度も向上するとのサーベイ<sup>12</sup>も公表されている。

ニューロダイバーシティを推進する意義として、本章で挙げた3点はいずれも、ニューロダイバーシティに関する取り組みが、企業の競争力強化や企業価値向上に結び付く可能性を示唆している。

### Ⅲ ニューロダイバーシティに関する企業の取り組み事例

昨今、情報技術（IT）、金融、製造業等において、ASD や ADHD といった症状を持つ発達障がいのある方を雇用し、デジタル分野等における高い業務適性を活かして収益化等に成功した事例<sup>13</sup>もあり、企業の成長戦略としてのニューロダイバーシティの取り組みが注目を集めている。

本章では、（1）JP モルガン・チェース、（2）日立ハイテク、を例に挙げ、ニューロダイバーシティに関する取り組みについて概観する。

#### 1. JP モルガン・チェース

米国大手金融機関の JP モルガン・チェースでは、障がいインクルージョン室（Office of Disability Inclusion）を設置し、障がいのある従業員のキャリア構築や、障がいを持つ社外の人々へのサポートを実施している。ニューロダイバージェントである従業員を対象としたキャリアサポートプログラムを実施し、彼らが自身の特性を活かした職場で働き、実力を発揮することで、企業価値向上にも寄与しうる成果を上げている（図表3参照）。障がいインクルージョン室の室長<sup>14</sup>であるブライアン・ギル氏は、同室の取り組みは慈善事業ではなく、業務改善のための企業戦略であるとしている<sup>15</sup>。

ドナルド・トランプ大統領は2025年1月20日、連邦政府のDE&Iを終了する大統領令に署名し、連邦政府全ての省庁に対し、DE&Iの廃止を指示するとともに、民間企業のDE&Iの撲滅にも働きかけるよう指示した<sup>16</sup>。しかし、JP モルガンの最高経営責任者

<sup>11</sup> 経済産業省「令和3年度産業経済研究委託費イノベーション創出加速のためのデジタル分野における『ニューロダイバーシティ』の取組可能性に関する調査 調査結果レポート」2023年3月。

<sup>12</sup> NTTデータ経営研究所「Diversity, Equity and Inclusion (DE&I)に関する実態調査」2024年3月5日。

<sup>13</sup> ソフトウェアテスター業務等を手掛けるスペシャリストルネ社は、自閉症の人をはじめとしたニューロダイバージェントな人材を積極的に採用しており、従業員550名中、ニューロダイバージェントな人材は350人以上を占める。2004年にデンマークで創業し、現在26か国に事業展開している（Specialisterne Global, “About Specialisterne;” Specialisterne NI, “Autism & Aspergers Talent Recruitment”）。

<sup>14</sup> 2022年10月25日時点。

<sup>15</sup> JPMorgan Chase, “New Global Head of the Office of Disability Inclusion Is Taking Care of Business,” October 25, 2022.

<sup>16</sup> The White House, “Ending Radical and Wasteful Government DEI Programs and Preferencing,” January 20, 2025; The White House, “Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-Based Opportunity,” January 21, 2025.

図表3 JP モルガン・チェースの障がいインクルージョン室における取り組み

プロジェクト名	概要	成果
Autism at Work (職場における 自閉症)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニューロダイバージェントである従業員のキャリア形成を行うグローバル戦略プログラム</li> <li>・ニューロダイバージェントな人材の採用のためのガイドブックを全社へ配布</li> <li>・ニューロダイバージェントの従業員及びそのマネージャーを対象としたワークショップを5つの言語で利用可能</li> <li>・2015年に当プログラムを開始し、対象国は9か国にまで拡大している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当プログラムにより、JP モルガン・チェースの金利リスクを管理し、その脆弱性を計測するプロジェクトを創設し、自閉症の従業員を配置。プロジェクトにより開発された、脆弱性計測シナリオは数か月後に現実化し、JP モルガン・チェースのリスク管理態勢の高度化に貢献</li> <li>・当プログラムに参加した従業員が、職場において実力を発揮し、新技術の開発及び特許の取得を実現</li> <li>・自閉症の新入社員が当プログラムに参加し、6年後にヴァイスプレジデントへと昇格</li> </ul>
ビジネス・ソリューションズ・チーム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知的発達症(Intellectual Developmental Disorder, IDD)を含むニューロダイバージェントな人材に適切な職務機会を提供するための、全社的なイニシアチブ</li> <li>・2019年に当プログラムを開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・データの手動入力等、ニューロダイバージェントな人材が自身の適正のある業務に従事する機会を提供。結果、エラーの大幅な減少、インクルーシブな職場文化の醸成等の成果が得られた</li> </ul>

(出所) JPMorgan Chase, “Office of Disability Inclusion;” JPMorgan Chase, “New Global Head of the Office of Disability Inclusion Is Taking Care of Business,” October 25, 2022; JPMorgan Chase, “Demystifying Neurodiversity: It’s Time to Embrace the Different Ways We Think,” April 26, 2023; JPMorgan Chase, “Proven Value: Autism at Work,” December 18, 2023 より野村資本市場研究所作成

(CEO)であるジェイミー・ダイモン氏は、2025年1月22日、同社がDE&Iにコミットし続けることを表明している<sup>17</sup>。

一方、JPモルガン・チェースの事業部門の1つであるモルガン・ヘルスは、雇用主が従業員へ提供する、福利厚生としてのヘルスケアに関する投資を行っている。一例として、自閉症児のアンメット・メディカル・ニーズ<sup>18</sup>の解消を目指すクリニックを経営する、コルティカ(Cortica)社等へのインパクト投資を実践している<sup>19</sup>(詳細は、第4章第2節を参照)。

## 2. 日立ハイテク

半導体製造関連の検査・計測機器や、医療の分析機器、電子顕微鏡などの製造・販売を手掛ける日立ハイテクは、2023年に「ニューロダイバーシティ推進プロジェクト」を始

<sup>17</sup> ジェイミー・ダイモン氏は、DE&Iの取り組みを支持する一方で、「DE&I」や「ESG」といったラベルに関しては議論の余地があるとしている(Jack Kelly, “JPMorgan’s Jamie Dimon Stands Firm Amid Conservative Pressure To Dismantle DEI Initiatives,” *Forbes*, January 23, 2025)。

<sup>18</sup> アンメット・メディカル・ニーズは、いまだ満たされていない医療ニーズを指す(日本製薬工業協会「アンメット・メディカル・ニーズへの取り組み」)。

<sup>19</sup> JPMorgan Chase, “Morgan Health Announces New Investment in Cortica, Strengthening Access to Coordinated Care for Children Living with Autism and Other Neurodevelopmental Conditions,” November 20, 2024.

動した<sup>20</sup>。精神障害者保健福祉手帳が交付されていることを開示して応募する障がい者採用ではなく、求職者が自身の特性を理解し開示した上で、手帳の有無に関わらず応募できる。プロジェクトでは、電気回路設計やソフトウェア開発等の専門性を有するニューロダイバージェントな人材を技術者として採用し、採用者の受け入れサポートを行っている。

特に、(1) 採用されたニューロダイバージェントな人材が実力を発揮するための環境整備を丁寧に実施し、(2) 経営層も巻き込み、中期経営計画の一環としてニューロダイバーシティに取り組んでいる点は注視される。

1 点目について、ニューロダイバージェントな人材が職場で能力を発揮するためには、物理的・心理的環境の整備が不可欠と言える。日立ハイテクでは、一人ひとりの多様な特性に合わせ、柔軟にマネジメントや業務アサインを実施している。また、発達障がいの方の就労支援を行う企業（Kaizen 社）との提携や、グループ特例子会社<sup>21</sup>の日立ハイテクサポートの精神保健福祉士及びジョブコーチ（職場適応援助者）による支援等を通じて、きめ細かなサポートを行っている。

2 点目について、日立ハイテクは、ニューロダイバーシティ推進プロジェクトを障がい者雇用に関する法令遵守の観点ではなく、中期経営計画に基づいた、企業の成長戦略として捉え、経営層の後押しを得て、プロジェクトを推進している。同社は、事業の根幹であるものづくりを支えるのは技術者であり、事業の成長のためには、技術者の採用拡大が欠かせない、と説明している。

## IV ニューロダイバーシティを支援するインパクトファンドの事例

本章では、ニューロダイバーシティを支援する英米のインパクトファンドの事例として、(1) グロース・インパクトファンド、(2) 自閉症インパクトファンド、を紹介する。

### 1. グロース・インパクトファンド

グロース・インパクトファンド（Growth Impact Fund、GIF）は、英国における社会的インパクト投資ファンドであり、ビッグイシュー・インベスト<sup>22</sup>等により創設され、バンク・オブ・アメリカ等から出資を受けている<sup>23</sup>。GIF の取締役及びマネジメント層は、多

<sup>20</sup> 日立ハイテク「ニューロダイバーシティ（脳の多様性）の推進」、大野順平「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』」『Human Capital Online』日経 BP、2024年11月8日、Kaizen「障がい者手帳の有無は問わず募集 | 日立ハイテクのニューロダイバーシティ推進プロジェクトが目指すもの」。

<sup>21</sup> 特例子会社は、障がい者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮を行うことを目的として設立された会社を指す（厚生労働省「『特例子会社』制度の概要」）。

<sup>22</sup> 英国における社会的インパクト投資ファンド。B Corp 認証（〔1〕環境及び社会に関する B Corp のアセスメント、〔2〕コーポレートガバナンス体制の構築、〔3〕透明性のある開示、等に関する基準を達成した企業に対し付与される認証。B Lab, “About B Corp Certification Measuring a company’s entire social and environmental impact,” October 6, 2023）を取得している（Big Issue Invest, “About Us”）。ビッグイシューが発行したストリートペーパーをホームレスの人が路上で販売することで、ホームレスの自立を支援する、というビジネスモデルが英国で確立されている（ビッグイシュー日本「創刊の背景」）。ビッグイシュー日本版も発行されている。

<sup>23</sup> Growth Impact Fund, “Our Purpose.”

様なバックグラウンドを持つ人々により構成されており、GIF の投資先は全て、障がいや性別、人種等の社会課題解決を事業目的とした企業である<sup>24</sup>。ニューロダイバージェントの方々の就職支援を行う企業である、ニューロプール（Neuropool Ltd）及びジーニアス・ウィズイン（Genius Within）に対し、それぞれ 2023 年に 30 万ポンド、2024 年に 50 万ポンドを投資している。

GIF のインパクトレポートによると、ニューロプールに対する投資のアウトカム（成果）として、（1）80 名以上のニューロダイバージェントの求職者が転職して収入増を実現、（2）50 名以上のニューロダイバージェントの求職者がメンタリングを受けた結果、就職に成功、（3）80 名以上のニューロダイバージェントの求職者がインクルーシブ採用を通じて就職に成功、等を報告している。ジーニアス・ウィズインへの投資表明がなされてから間もないこともあり、同社によるアウトカムは2025年1月末時点で公表されていない。

## 2. 自閉症インパクトファンド

自閉症インパクトファンド（Autism Impact Fund、AIF）は、自閉症児のアンメット・メディカル・ニーズの解消を目指す、米国のベンチャーキャピタルである。自閉症の診断や治療に関する事業を行うスタートアップへ投資し、自閉症の診断、治療に関するイノベーションの創出を支援している。

AIF は、コルティカ社という、自閉症専門のクリニックを米国で展開する企業に対して出資をしている<sup>25</sup>。同社のクリニックでは、自閉症児が抱える様々な疾患の治療を総合的に診療することができる。自閉症児は、睡眠障害、けいれん発作、コミュニケーションに困難を抱える点等、複雑な症状を多数持っていることが多いが、それぞれの症状を別々のクリニックで治療しなければならず、治療費が高額になるケースが多発している。一方、同社のクリニックの患者は、1人あたり年間約 34%の医療費を削減することが可能との試算が公表されている<sup>26</sup>。

AIF の 1 号ファンドは約 6 千万米ドルであった。AIF の共同創業者であるクリス・メール氏は、自閉症に関連した事業を行うスタートアップの創業数は直近数年間で急増しており、今後もこの勢いが続くとの見通しを明らかにしている<sup>27</sup>。

GIF や AIF のように、英国や米国においては、インパクト投資を専門に行うファンドによるニューロダイバーシティに関する投資事例が出現し始めている。また、インパクト投資により、ニューロダイバージェントな人材の雇用を進める企業等に対する金融支援を促進すべき、との問題意識を明らかにしているベンチャーキャピタルも複数見られる<sup>28</sup>。

<sup>24</sup> Growth Impact Fund, “Annual Impact Report 2023/24.”

<sup>25</sup> JPMorgan Chase, “Morgan Health Announces New Investment in Cortica, Strengthening Access to Coordinated Care for Children Living with Autism and Other Neurodevelopmental Conditions,” November 20, 2024. なお、第 3 章第 1 節で触れた通り、JP モルガン・チェースのビジネスユニットであるモルガン・ヘルスもコルティカに投資している。

<sup>26</sup> JPMorgan Chase, “Morgan Health Announces New Investment in Cortica, Strengthening Access to Coordinated Care for Children Living with Autism and Other Neurodevelopmental Conditions,” November 20, 2024.

<sup>27</sup> Anna Heim, “Autism Impact Fund closes \$60M first fund and broadens its scope,” *Tech Crunch*, April 2, 2024.

<sup>28</sup> Faster Capital, “Autism Impact Investing and Philanthropy Investing in Neurodiversity: The Intersection of Autism and Impact,” June 8, 2024; CoCA Project, “The Role of Impact Investing in ADHD Support Initiatives,” June 15, 2024.

## V 今後の論点

本稿では、JP モルガン・チェースや日立ハイテクといった企業による取り組みとともに、企業によるニューロダイバーシティに関する取り組みを支援すべく、インパクト投資の事例が出現しており、一定のアウトカムも出始めていることが明らかになった。

今後、金融資本市場がニューロダイバーシティを推進していくための論点としては、(1) インパクト投資指標（定量面・定性面）の設定、(2) エンゲージメントを通じた企業の取り組みの高度化、が挙げられる。

### 1. インパクト投資指標（定量面・定性面）の設定

ニューロダイバーシティに関連した取り組みを行う企業へのインパクト投資の活性化に向けては、投資効果を可視化すべく、企業がインパクトレポートを適切に行うとともに、インパクト重要業績評価指標（KPI）<sup>29</sup>の達成状況を開示することが前提となる。インパクト KPI の開示により、インパクト投資の結果、どのようなインパクトを創出できるかを定量、定性的に表すことができる。

ここで課題となるのが、KPI の設定に際しては比較可能性や測定可能性を考慮する一方、前述の通りニューロダイバーシティにおいては、一人ひとりの多様な特性に合わせた施策の実施が重要となってくる点である。ニューロダイバーシティに関する施策の実施状況やアウトカムを測る目的で定量的な KPI を設定しても、実態を適切に示すには至らない可能性がある。例えば、仮に定量的な KPI として障害者雇用率を設定したとしても、ニューロダイバージェントな人材の多様な特性に合わせた施策が取られたかどうか、またその具体的な内容については判断が難しいということが考えられる。

定量的な KPI の一例として、インパクト投資のアウトカムを測定する代表的なツールである IRIS+<sup>30</sup>における、障がいに関連した指標例が挙げられる（図表 4 参照）。IRIS+ の指標例には、障がいのある社員数等をはじめとして、いくつかの指標が設定されており、日本における一般的な指標としては、障害者雇用率<sup>31</sup>が該当する。

<sup>29</sup> インパクト KPI は、多面的にインパクトを分析した結果に基づいて設定されたインパクト指標の中でも、より重要なものを指す。定量、定性両方の目標を含む（GSG 国内諮問委員会 IMM ワーキンググループ「インパクト投資におけるインパクト測定・マネジメント実践ガイドブック第 1 版」2021 年 5 月）。

<sup>30</sup> グローバル・インパクト投資ネットワーク（GIIN）が開発した、アウトカムを測定するための主要な指標のカタログ。投資案件のテーマや戦略に合わせて、カタログの中から指標を抽出できる（社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ〔SIMI〕「社会的インパクト・マネジメントと IRIS+ との対応」2021 年 3 月）。

<sup>31</sup> 日本の障害者雇用率制度に基づく、従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を法定雇用率以上にする義務がある（障害者雇用促進法 43 条第 1 項）。民間企業における法定雇用率は 2023 年度より、2.7%と定められている。ただし、2023 年度中は 2.3%に据え置き、2024 年 4 月から 2.5%、2026 年 7 月から 2.7%、と段階的に引き上げることとされている（厚生労働省「事業主の方へ」、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「法定雇用率」）。

図表 4 IRIS+における障がい関連の指標例

・管理職における障がい者数	・顧客、代理店、またはサプライヤーに障がい者が含まれること
・正社員または契約社員における障がい者数	・ステークホルダーにおける障がい者数
・障がいのある従業員の給与額	・入学者における障がい者数
・差別を行わない旨が明記された人権方針の有無	

(出所) Global Impact Investing Network, “IRIS Catalog of Metrics”より野村資本市場研究所作成

ただし、これらの定量的な指標は、ニューロダイバージェントな人材の多様な特性を把握するのに必ずしも十分とは言えない。その意味では、定量指標のみならず、定性的な記載を付記することで、企業の取り組み内容及びそれによって創出されたアウトカムを、投資家を始めとしたステークホルダーにより具体的かつ詳細に亘って説明することにつながる可能性があると言える。

ちなみに、定性的な記載の内容としては、世界経済フォーラムによる、ニューロダイバーシティ推進のための行動指針<sup>32</sup>が参考となり得る（図表 5 参照）。同指針では、経営層のコミットメントや、一般従業員とニューロダイバージェントの従業員双方の協力を促している。

図表 5 ニューロダイバーシティ推進のための行動指針

経営層の役割	最高人材活用責任者(CPO)及びそのチームの役割	最高健康管理責任者(CHO)及びそのチームの役割
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニューロダイバーシティ及び心理的安全性が企業の競争力強化につながることを意識する</li> <li>・従業員各々の経験を共有する</li> <li>・ニューロダイバーシティを当たり前のこととして受け入れ、ロールモデルとして手本を示す</li> <li>・ニューロダイバーシティを受容する文化を育む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニューロダイバーシティの観点から、採用プロセス、キャリア開発、人事マネジメントの見直し及び改善を実施</li> <li>・全従業員を対象とした研修を実施し、ニューロダイバージェントな従業員の多様な特性を理解する</li> <li>・ニューロダイバーシティ関連施策を DE &amp; I 施策へ統合する</li> <li>・ニューロダイバーシティに関するハンドブックを作成、従業員へ配布する。ハンドブックには、ニューロダイバージェントな従業員とのコミュニケーションの取り方等の事例を記載する</li> <li>・従業員リソースグループ(ERGs<sup>(注)</sup>)の結成を奨励する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営層と協力して組織文化を改善し、差別や偏見をなくし、従業員同士の相互理解を促す</li> <li>・ニューロダイバージェントな従業員への現行のサポート内容を改善する</li> <li>・人権方針や研修内容における、ニューロダイバーシティに関する内容を改善する</li> <li>・人事方針にニューロダイバーシティに関する要素を織り込む</li> <li>・ニューロダイバージェントな従業員が適応しやすいよう、個々人の要望に合わせた職場環境をつくる</li> <li>・チーム内のコミュニケーションを促進するような、具体的かつ実用的な解決策を提案する</li> </ul>

(注) 従業員リソースグループは、共通のアイデンティティや興味・関心事を共有するために、従業員により構成される組織を指す。

(出所) World Economic Forum, “Neurodiversity: The Chief Health Officer’s Role in Realizing Business Opportunities and Fostering an Inclusive, Healthy and Psychologically Safe Work Environment,” October 2024; Natacha Catalino et al., “Effective employee resource groups are key to inclusion at work. Here’s how to get them right,” McKinsey & Company, December 7, 2022 より野村資本市場研究所訳

<sup>32</sup> World Economic Forum, “Neurodiversity: The Chief Health Officer’s Role in Realizing Business Opportunities and Fostering an Inclusive, Healthy and Psychologically Safe Work Environment,” October 2024.

## 2. エンゲージメントを通じた企業の取り組みの高度化

ニューロダイバーシティの観点を企業評価や投資評価、エンゲージメント活動に明確に取り入れていたり、それらの手法を開示している機関投資家等は現状、限定的とみられる<sup>33</sup>。代表的な議決権行使助言会社であるインスティテューショナル・シェアホルダー・サービシーズ（Institutional Shareholder Services、ISS）やグラス・ルイスの、少なくとも日本向けの助言方針の中にはニューロダイバーシティに関する記載は見られない<sup>34</sup>。

ただし、日本株投資に特化した独立系の投資顧問会社であるいちごアセットマネジメントでは、エンゲージメントのテーマとしてニューロダイバーシティを捉えている。そのため、野村資本市場研究所では2025年1月17日、同社に対してヒアリングを実施した<sup>35</sup>。

いちごアセットマネジメントでは、ニューロダイバーシティをエンゲージメントのテーマとする際は、ニューロダイバーシティに関する企業の施策を強化する目的で実施している。具体的には、（1）有価証券報告書における障害者雇用率の開示状況、（2）障がい者雇用に関する取り組み内容、を企業に確認している。（2）について、企業の統合報告書に、障がい者雇用やニューロダイバーシティに関する取り組み内容及びその成果が記載されることが望ましいとしている。同社は、ニューロダイバーシティをエンゲージメントのテーマとして設定し、投資家と企業経営者が直接会話することで、企業側の意識改革を促し得る、と述べている。加えて、障害者雇用率の法定基準を満たせば良い、という考えに留まることなく、インクルージョンを高めることで、ニューロダイバージェントな従業員のみならず、その他の従業員の生産性向上にもつなげていくべきである、との考えを有している。

いちごアセットマネジメントの事例では、障がい者雇用等のインクルージョン関連施策が従業員全体の生産性向上につながるのと言及があった。これは第2章で触れた、インクルージョンの推進が組織文化に好影響をもたらし、チームの生産性が向上する、というサーベイの結果とも一致する。

このように、ニューロダイバーシティに関する取り組みを評価し投資プロセスに取り入れることで、金融資本市場がニューロダイバーシティの推進を後押しすることが期待される<sup>36</sup>。

<sup>33</sup> なお、米国で社会的責任投資（SRI）を行うゼヴィン・アセットマネジメント（Zevin Asset Management）の議決権行使方針に、ニューロダイバージェントな人材の雇用を増やすための方針または施策を導入する提案に賛同する、という記載がある（Zevin Asset Management, “Proxy Voting Guidelines”）。

<sup>34</sup> 2025年1月末時点。

<sup>35</sup> ヒアリングのご協力を頂きたいちごアセットマネジメントに、この場を借りて感謝を申し上げる。

<sup>36</sup> 例えば、企業の経営戦略への組み込みや、学校教育から就労までの一貫した支援につながれば、企業価値向上にもポジティブに働くと考えられるであろう。