

Neurodiversity & Inclusion Forum



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

日経BP

啓発 & プロモーションのご提案



① 本来のダイバーシティ「ニューロダイバーシティ」啓発の必要性

女性やLGBTQ(SOGI)の包摂が進んでいるものの、属性を強く意識したものが多く、個々人で異なる、感覚や感性、価値判断基準の違いを認め合うという本来の意味でのダイバーシティ&インクルージョンは十分進んでいない。特に、特性が異なるため目立ちやすい、発達障害(神経発達症)を始めとする精神疾患を脳の違いとして受け入れ、その特性を活かすニューロダイバーシティ啓発を通して、脳による認識の違い、すなわち一個人を尊重する本来のダイバーシティ&インクルージョンを進める必要がある。

② メンタルヘルス不調者(予備軍含む)への介入では済まない課題

日本では「空気を読む」文化が浸透しており、空気を読めない従業員は排除してきた歴史がある。このようなマジョリティの価値観を押しつける文化を変え、そもそも個々人は異なることを前提にした会社組織になることで、メンタルヘルス不調の予防だけでなく、個々人の強みを生かせる組織の形成、多様性の包摂による生産性向上につながる。

・日経各誌での取り上げ：「日経ビジネス」「Human Capital Online」 特集掲載

「ニューロダイバーシティ」への関心の高まりを受け、様々な特集を組み最新の情報を発信しております。

<日経ビジネス> 2023年11月27日号特集記事： 「発達障害からニューロダイバーシティへ -障害を能力に変える異能に注目するIT業界-」



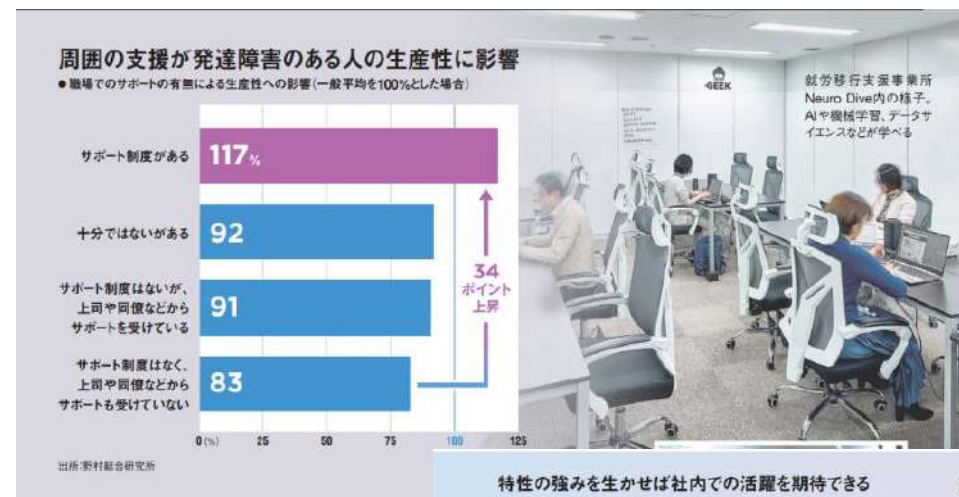
発達障害からニューロダイバーシティへ

障害を能力に変える 異能に注目するIT業界

発達障害（神経発達症）などの精神疾患を脳の特性の違いと受け止め、尊重する考え方が注目され始めた。ニューロダイバーシティとも呼ばれ、独創性や集中力など発達障害特有の能力に着目し、活用する。イノベーション人材としての期待が高まるが、パフォーマンスの最大化に向けた受け入れ体制は道半ばだ。

042 NIKKEI BUSINESS 2023.11.27

写真：オムロン提供



特性の強みを生かせば社内での活躍を期待できる

●発達障害の主な種類と特性、強み

障害の種類	主な特性	特性から生じる主な強み
自閉スペクトラム症 (ASD)	●コミュニケーション障害 ●興味、関心の偏り	●高い注意力と集中力 ●論理的思考が得意
注意欠如多動症 (ADHD)	●不注意、集中できない ●衝動的に動く	●創造的な思考力 ●挑戦を好む
学習障害 (限局性学習症)	●読み書き計算などが極端に苦手	●データをパターンで捉える洞察力 ●発明、独創的な思考

注：発達障害の資料を基に編集部作成

診断者数は増加

●発達障害の診断のある人の推計人数



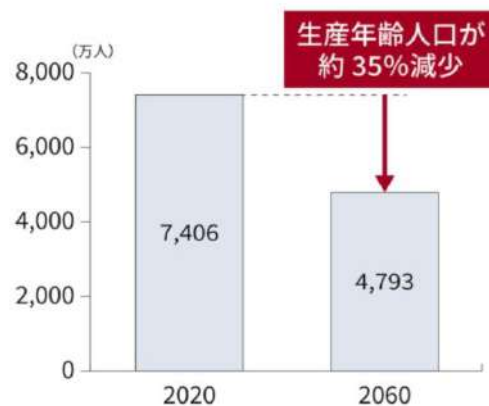
・日経各誌での取り上げ：「日経ビジネス」「Human Capital Online」 特集掲載

「ニューロダイバーシティ」への関心の高まりを受け、様々な特集を組み最新の情報を発信しております。

< Human Capital Online > 2023年10月～連載開始： 「人事が知っておきたい「ニューロダイバーシティ」

人事が知っておきたい「ニューロダイバーシティ」

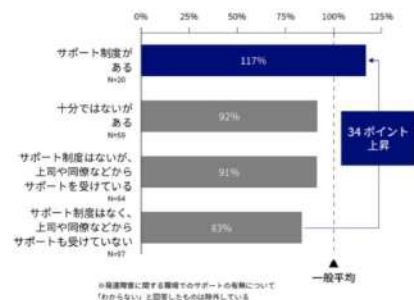
「神経発達症（発達障害）を脳の特性の違いと受け止め、尊重しよう」という考え方であるニューロダイバーシティを国が推進し始めた。人事は、神経発達症の特性を持つ従業員にどうやって対応していけばよいのか。



【画像のクリックで拡大表示】

図2 国内生産年齢人口の急激な減少

【出典：令和3年度厚生労働省研究費：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】



【調査のトリックで拡大表示】

図3 職場でのサポートの有無による生産性への影響（一般平均を100%とした場合）
（出典：第308回NPDメディアフォーラム資料）

国が「発達障害の雇用促進、職場の戦力に！」の背景と意味



小坂橋 健子
日経メディカル副編集長

2023.10.26



全2308文字

PR

- ・仕事・キャリア・組織のDX化を議論する専門セミナー開催！
- ・人と組織を変えるノウハウ満載！人気連載『人事の企画』が書籍化

「発達障害（神経発達症）などを脳の特性の違いと受け止め、尊重しよう」という考え方であるニューロダイバーシティを国が推進し始めた。その背景には、生産年齢人口の急激な減少と、発達障害当事者は適切なサポートがあれば高い生産性を実現し得ることがある。実際、戦力となる人材として、発達障害を有する人を積極的に採用し成果を上げている企業の実例もある。

ニューロダイバーシティ & インクルージョン・フォーラムの組成

フォーラムのビジョン

「ニューロダイバーシティ」理解の浸透、社会実装活動の展開

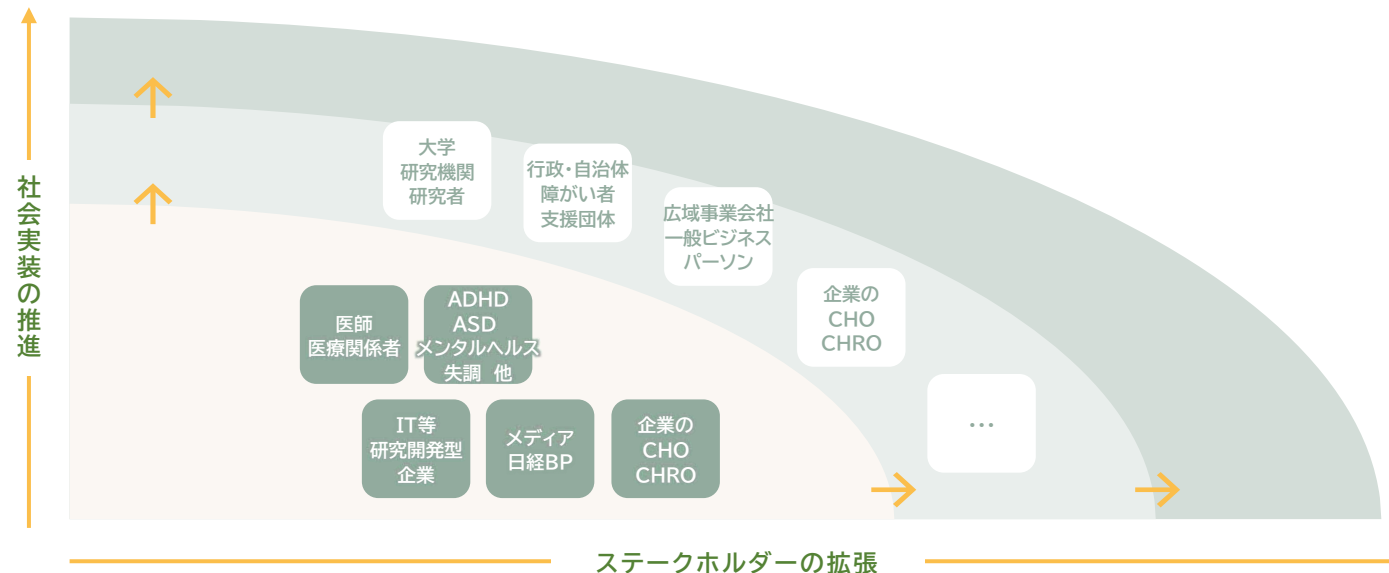
各企業が本来のダイバーシティ & インクルージョンを定着させるために必要なニューロダイバーシティへの理解、導入法、
加えて導入時の悩み相談などの横のつながりを展開し、社会実装活動を支援する。

目指す姿

ニューロダイバーシティ & インクルージョン・フォーラム

[目的]

「ニューロダイバーシティを人的資本経営や健康経営と接続させ、社会実装を実現する

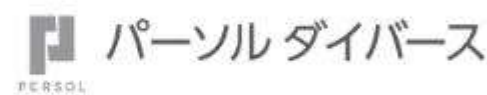




フォーラム協賛企業一覧(2024年7月現在)



パートナー協賛



賛助協賛





フォーラムの活動内容

初年度は「社会的認知の促進」を目標。

活動①

キックオフセミナー(5月17日開催)

活動②

推進委員会(研究会)年4回開催予定

活動③

推進委員会による
各社向けカスタム研修実施

活動④

情報発信活動

活動⑤

参加・協賛企業の拡大



フォーラムの活動内容

「ニューロダイバーシティ」普及に向け、社内浸透・社外広報と交流の場をご提供します。

社内浸透・情報収集 ができる

メリット 研究会・社内研修の実施

先進企業・日経BPが主導し、
ニーズに合わせた
社内研修を各社ごとに実施します。

 日経ビジネス

人的資本経営をリードする

HumanCapital  woman
ONLINE

社外発信・広報 ができる

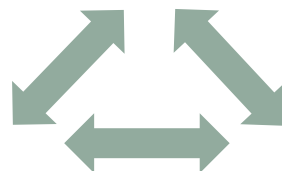
メリット 日経BPのメディアで各社の取り組みを発信

「日経ビジネス」やWebメディア
「Human Capital Online」で発信。
「DE&I推進に注力する企業」として認知獲得、
企業ブランドの価値向上の他、投資家やステークホルダーに取り組みを伝えることができます。

ネットワーキング形成 ができる

メリット 他社や行政との情報交換の場に

政府関係者、医師や弁護士をはじめとする
有識者や先進企業のCHO、同様の課題に
取り組む他社担当者などとのネットワーク
を築くことができます。



活動①

キックオフセミナー

キックオフセミナーを開催(2024年5月17日)

活動概要

開催日時	5月17日(金)13:00~17:00(予定)
主 催	日経BP 総合研究所
媒体協力	日経メディカル、日経ビジネス、Human Capital Online
後 援	厚生労働省、内閣府
特別協力	日本財団
協 力	感覚過敏研究所、日本発達障害ネットワーク、 日本成人期発達障害臨床医学会、日本うつ病リワーク協会、 筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局、 横浜国立大学D&I教育実践センター
パートナー協賛	Kaien、日本総合研究所、野村総合研究所、 パーソルダイバース(ABC順)
賛助協賛	アインホールディングス、大日本印刷、大和ハウス工業、 伊藤忠テクノソリューションズ、 三井住友トラスト・ホールディングス(ABC順)
開催形式	ハイブリッド実施:会場(招待制)/オンライン配信セミナー
参加費	無料(事前登録制)



活動①

キックオフセミナー

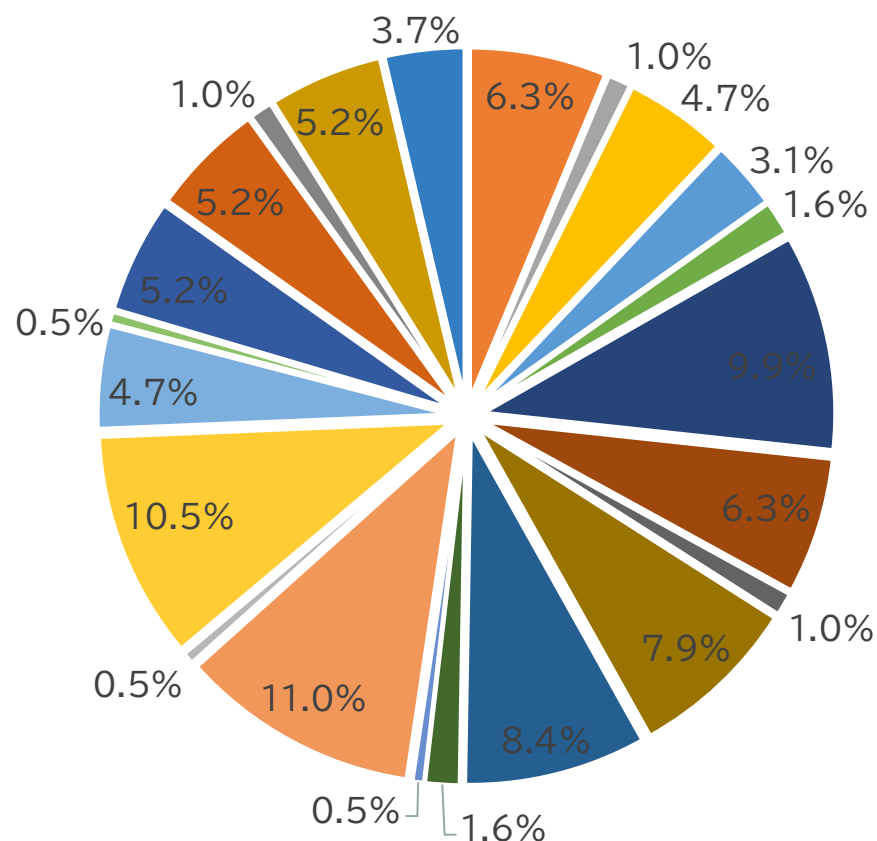
キックオフセミナーを開催(2024年5月17日)

視聴者情報

●会場視聴者:80人強 ※招待制

●オンライン視聴者:430人

⇒業種横断的な参加者(右記参照)



- 農林水産・鉱業
- 建設
- 自動車、輸送機器
- 電気、電子機器
- 機械、重電
- 素材
- 食品、医薬、化粧品
- その他製造業
- エネルギー
- 卸売、小売業、商業(商社含む)
- 金融・証券・保険
- 不動産
- 通信サービス
- 情報処理、SI、ソフトウェア
- 運輸
- コンサル・会計・法律関連
- 放送・広告・出版・マスコミ
- 公務員(教員を除く)
- 教育・教育学習支援関係
- 介護・福祉
- 飲食店・宿泊
- 人材サービス
- 無回答

参考

第2回オープンセミナー・概要

5/17開催・キックオフセミナーの好評を受け、第2回オープンセミナーの開催が決定しました。

セミナーテーマ

●第1回(キックオフセミナー)

「脳の特性と多様性を活かす 新たな成長戦略へ」

ニューロダイバーシティ推進の必要性、推進することが企業の成長戦略に貢献することを確認しました。さらに、先行事例を紹介、今後の推進に向けての課題や可能性を議論しました。

●第2回 2024WINTER

職場のメンタルヘルスと心理的安全性」

職場のメンタルヘルス不調との関連にも焦点を当てます。ニューロダイバーシティの文脈で、メンタルヘルスを理解し直すことが、不調予防に貢献すること、さらには、アブセンティズム・プレゼンティズムの改善から、生産性を向上させる効果があること、DE&Iとウェルビーイングを結びつけることの重要性を確認します。池上彰氏、増田ユリヤ氏がゲスト登壇

セミナー概要

●開催日時

2024年12月18日(水)13:30~18:00 予定

●会場

神田明神ホール(東京都千代田区外神田2-16-2 神田明神文化交流館2F)

●想定聴講者

オンライン500名程度／会場120名程度

活動②

ニューロダイバーシティ推進委員会（研究会）

推進委員会（研究会）を開催し、ニューロダイバーシティを推進する上での課題抽出や具体的な方法、先行事例の深掘りなどを実施。

活動概要

- 企画・主催 ニューロダイバーシティ & インクルージョン・フォーラム
- 企画運営協力 日経BP
- 開催時期 2024年 7月～2025年 3月(仮) 年間 4回開催
- 開催方式 リアル（2～3時間程度）
- 会場 日経BP会議室など
- 参加者
 - ・企業のCHO, CHRO、人事担当者
 - ・医師、医療関係者、大学・研究機関関係者 計30名程度
- プログラム
 - ① ニューロダイバーシティ推進のための課題抽出
 - ② 事例の共有として、先行企業の取組み紹介、トピックス提供 & ディスカッション
 - ③ 共同調査の実施
 - ④ 研究会レポート・提言書のとりまとめ、発表



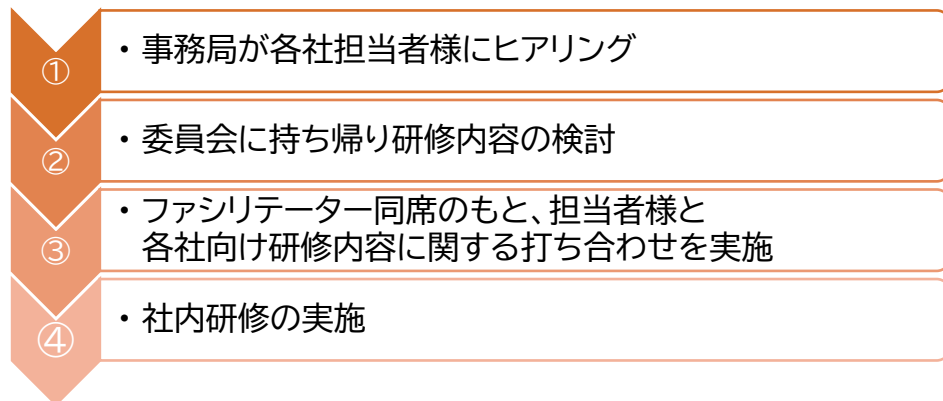
*画像はイメージです

活動③

推進委員会によるカスタマイズ研修の実施

社内におけるニューロダイバーシティの理解醸成に向けて、各社様に合わせたカスタマイズ研修を企画・実施いたします。

カスタム研修のプロセス



研修内容・例

研修の目的に合わせて「研修対象者層」「テーマ」「実施方法」などをカスタマイズ可能

・幹部向け

「ニューロダイバーシティ推進によってもたらされる経営上のメリットを解説」

・N&DI 推進担当者向け

「ニューロ人材とは？ちょっと困った従業員の行動・発言のウラを知る」

・全社向け

「仕事のストレスをニューロダイバーシティの文脈で紐解き、対応法を考える」 など

研修実施イメージ



ファシリテーター

■ 小板橋 律子(日経BP総合研究所主任研究員)

医療の専門記者として20年以上の経験を持ち、
神経発達症当事者の親でもある。

1994年東京大学卒。花王を経て、1997年日経BP入社。
「日経バイオテック」「日経ドラッグインフォメーション」「日経メディカル」など、生命科学・医療系を専門に情報発信を続けている。臨床倫理や終末期医療、脳科学に詳しく、文部科学省の科学技術・学術審議会生命倫理・安全部会、特定胚等研究専門委員会、国立研究開発法人審議会量子科学技術研究開発機構部会、ライフサイエンス委員会脳科学作業部会委員。



活動④

情報発信活動

フォーラム活動の情報発信は、以下の形式で実施。

活動概要

■ 情報発信形式 以下の通り。

1) ホームページの開設&活動内容の発信

- ・セミナー、研究会の告知、開催報告
- ・上記活動のアーカイブ配信
- ・関連するプレスリリース・イベント、レポート記事等の掲載

本フォーラム公式ホームページは下記URLからご確認ください。

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



2) 日経BPのメディア協賛活用

・ヒューマンキャピタルオンライン

人的資本経営をテーマとした日経BPが運営するWebメディア
企業のCHO、CHRO、人事・総務担当者が中心読者

・日経ビジネス、日経ビジネス電子版

企業経営層、経営管理職層に最も影響力のあるメディア「日経ビジネス」を
活用した啓発活動

日経ビジネス

日経 woman

人的資本経営をリードする

HumanCapital
ONLINE

フォーラムの活動内容

活動④ 情報発信・広報のイメージ(ESG経営フォーラム)



「日経ビジネス」や
「Human Capital Online」にて
会員企業様のロゴ入り広告を掲載



ニューロダイバーシティ(Neurodiversity)とは、Neuro(脳・神経)とDiversity(多様性)の2つが組み合わさった言葉で「神経多様性」を意味します。

自閉スペクトラム症当事者の権利擁護運動の中で生まれた言葉ですが、誰もが自分の特性を理解し、それを発揮しやすい企業風土を醸成することは、イノベーション創出や生産性向上につながると考えられています。

本フォーラムでは、精神疾患の診断の有無にかかわらず、一人ひとりが当事者性をもって神経多様性の理解を深めつつ、お互いを尊重するダイバーシティ&インクルージョンを企業内に定着させることを目指します。

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

脳の特徴と多様性を活かす
新たな成長戦略へ

いよいよ始動!

パートナー協賛: Kaizen, 日本経研, パーソルダイバーズ
賛助協賛: アインホールディングス, DNP 大日本印刷, Daiwa House, いちごアサヒマシナリー
CTC, nippon, 三井住友トラスト・ホールディングス

参考:日経ESG経営フォーラム

日経ESG経営フォーラム

非財務開示で
ESG経営の深化を

日経ESG経営フォーラムは、企業の持続的な成長を支援します。

特別会員

Asahi, KIRIN, SUNTORY, ntpn, 大井物産, OPEN HOUSE, 住友林業, SEKISUI HOUSE, Daiwa House, 三井不動産, 三井物産, MIRARITH, HISAKA, SARAYA, SEKISUI, TORAY, 住友化学, azbil, NEC, EPSON, OMRON, RICOH, SAGAWA, 日本郵船

活動④

情報発信活動

「日経ビジネス電子版」や
「Human Capital Online」、
「日経×woman」にて
キックオフセミナー・研究会の
採録記事や取組み紹介を掲載

フォーラム活動の情報発信は、以下の形式で実施。

HumanCapital  日経ビジネス  日経  woman

日経ビジネスLIVE 2023 Winter「経営」ステアリングコミティ

【委員】

・富士フイルムホールディングス 執行役員 人事部長 総務部長 富士フイルム 取締役 執行役員 人事部長 総務部長 座間 康 氏

【メンバー】

・NEC 執行役 Corporate EVP 兼 CHRO 兼 ビーブル&カルチャー部門長 堀川 大介 氏
・丸紅 執行役員 CHRO 鹿島 浩二 氏
・Officeコクリエ 代表 賞志 俊法 氏
・デロイト トーマツ コンサルティング ヒューマンキャピタル デイジション 執行役員 パートナー 古澤 哲也 氏

※写真はパネルディスカッションに登壇した時のものです。

「適時適所適材」でスピーディーに戦略を実行する

NECでは、グローバルな競争に打ち勝つことを目的としてジョブ型人材マネジメントに取り組んでいる。この理由も、同社CHROの堀川大介氏は「私たちは選陣選所選材とっている。戦略をすぐ実行に移すためにベストチームをタイムリーに組めるようにする」と説明する。

とりわけ、「選時」の部分に注力し、そのための仕組みの一つとして、「NEC Growth Careers」と名付けた社内公募制を導入している。社員の職務経歴と募集ポジションを社内プラットフォームに公開してマッチングを図る仕組みだ。AI（人工知能）レコメンド機能を導入するなど、利用を促す工夫をしている。

社員のキャリア形成やリスクリテラシーを支援するために、NECキャリアという会社を約3年前に設立した。社員一人ひとりにどんな職歴・仕事があるのかといった情報に対応する。NECキャリアには、そのためのキャリアコンサルタントが多数在籍している。人材の流動化につながるNEC Growth Careersと、自律的なキャリア形成を同様として、人材の多様性と流動性を高めている。

堀川氏は「12万人の会社で多様性を高める上で重要なことは、「NEC Way」つまりNECグループにおけるパーパスや価値観のベクトルを合わせることだ」と語る。新卒からNECにいる社員もキャリア入社した社員も合わせて「NEC Wayに共感する人が集まる会社でいたい」という思いをもとに、多様性を高めようという。



堀川 大介 氏
NEC 執行役 Corporate EVP 兼 CHRO 兼 ビーブル&カルチャー部門長

経営戦略と人材戦略が乖離しない仕組みをつくる

人事制度改革を行ってきた丸紅だが、CHROの鹿島浩二氏は「経営戦略と人材戦略が乖離しないように気をつけている」という（丸紅では人財と表記する）。どの企業でも経営戦略に合わせて人材戦略をつくったとしても、時間がたつにつれて乖離していくことがある。これを防ぐために、社長、CAO、CSO、CHROを主要メンバーとする人材戦略会議「タレントマネジメントコミティ」を立ち上げ、人材配置やリーダー開発、エンゲージメント、ダイバーシティ、人事制度改革レビューなどの重要アジェンダを継続的に議論している。鹿島氏は「タレントマネジメントコミティを通じて、経営戦略と人材戦略が常にアライシしている状況を目指している」と語る。



鹿島 浩二 氏
丸紅 執行役員 CHRO

11人の社長が熱く語ったダイバーシティ推進の戦略と成果

社長会【1】 女性リーダーのパイプライン構築を進める企業が優秀な社員を集め、企業価値を高める

2024.02.13  1 いいね

 クリップ  記事をシェアする  Facebook  X  LINE  メール  読み上げ

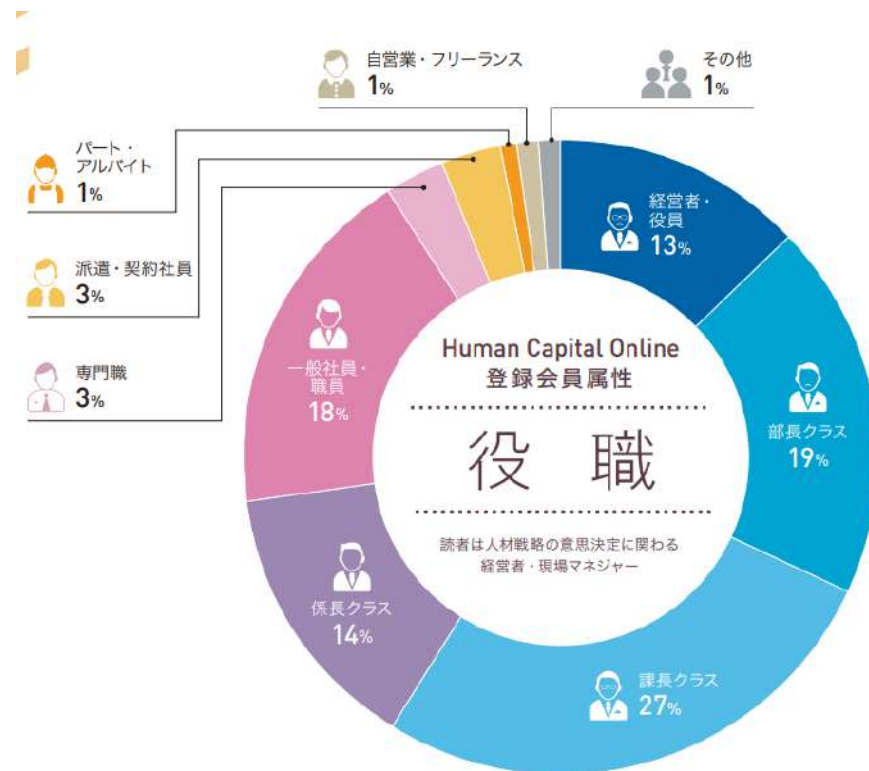
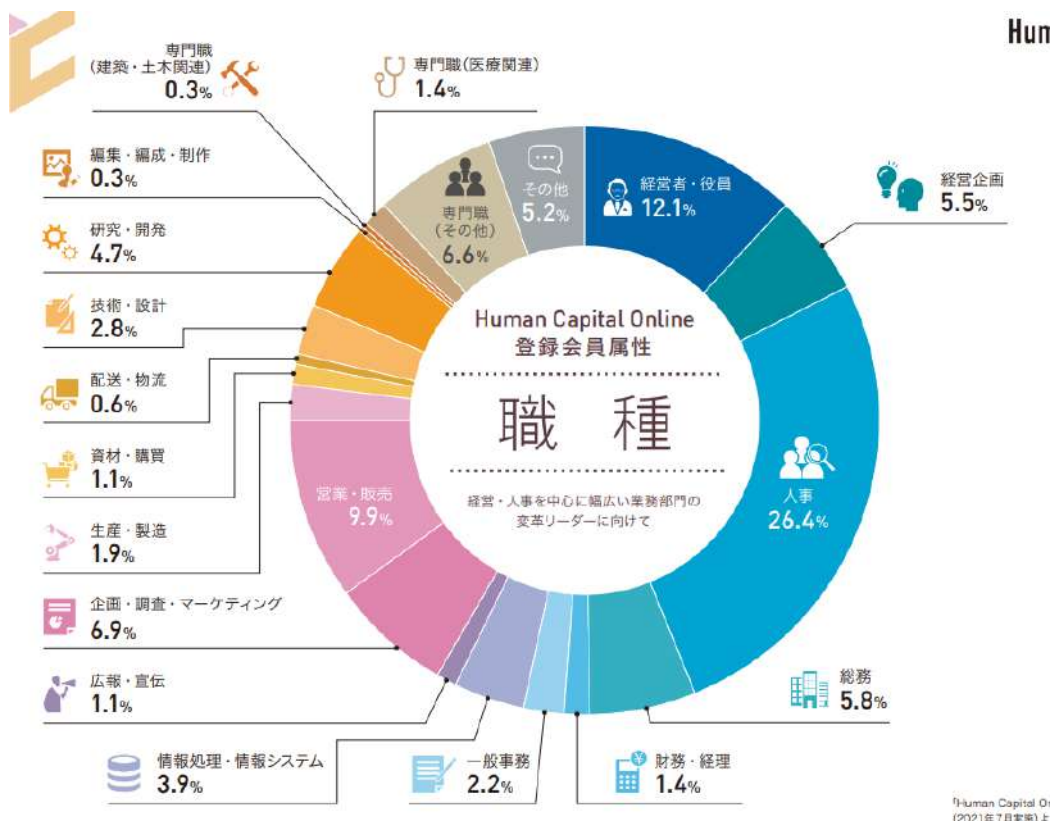
2023年8月30日に開催された、日経ウーマンエンパワメントプロジェクトの「社長会」。ダイバーシティ経営に積極的な先進企業の社長11人が都内ホテルに集まり、推進に対する思いや、乗り越えようとしている壁、重点的に取り組んでいる内容などについて、ディスカッションを行いました。ダイバーシティに本気で取り組む企業の社長たちの熱いメッセージをお届けします。



HumanCapital ONLINE

人的資本経営の考え方と手法を取材する記事配信、日経ビジネスや日経ESG、日経xTechと記事連動
登録会員数:約40,000 人

詳細なメディアデータは[こちら](#)



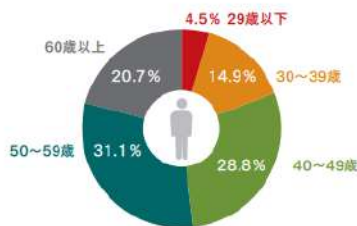


日経ビジネス電子版は、『日経ビジネス』本誌との 密接なコンテンツ連携により、情報の質とスピードを両立。約260万人の登録会員からの絶大な信頼に応え、「経営に役立つ確かな情報」への高い満足度を獲得しています。

■会員数:2,573,702名

詳細なメディアデータは[こちら](#)

■ 年齢 ■



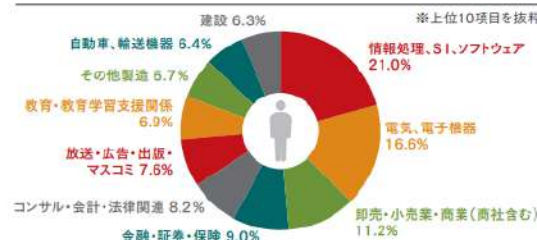
40代以下が**半数**

■ 性別 ■



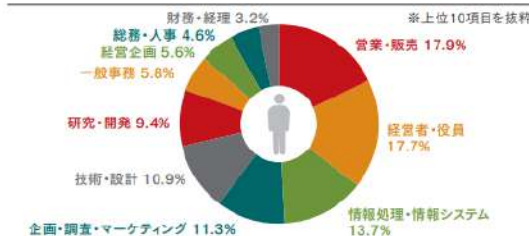
男性 **84.9%** 女性 **15.1%**

■ 業種 ■



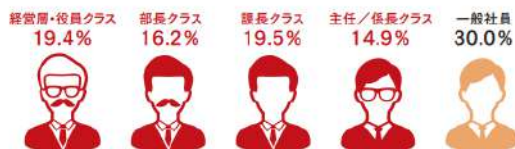
多くの産業・業種の読者が閲読

■ 職種 ■



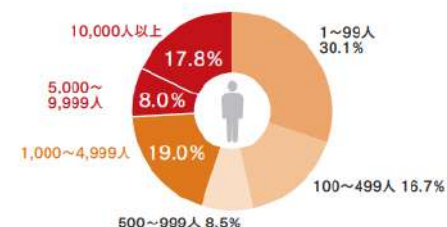
経営者・経営企画が**約20%**

■ 役職 ■



役職者が**7割**

■ 従業員数規模 ■



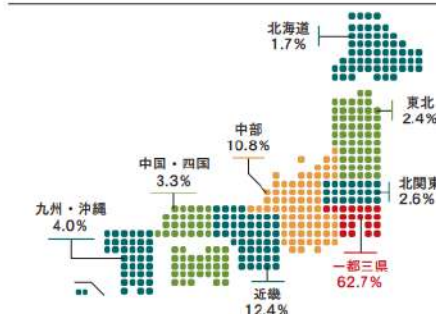
2割強が5,000人以上の大企業で働く読者

■ 世帯収入 ■



約35%が1,000万円以上

■ 勤務先の所在地 ■

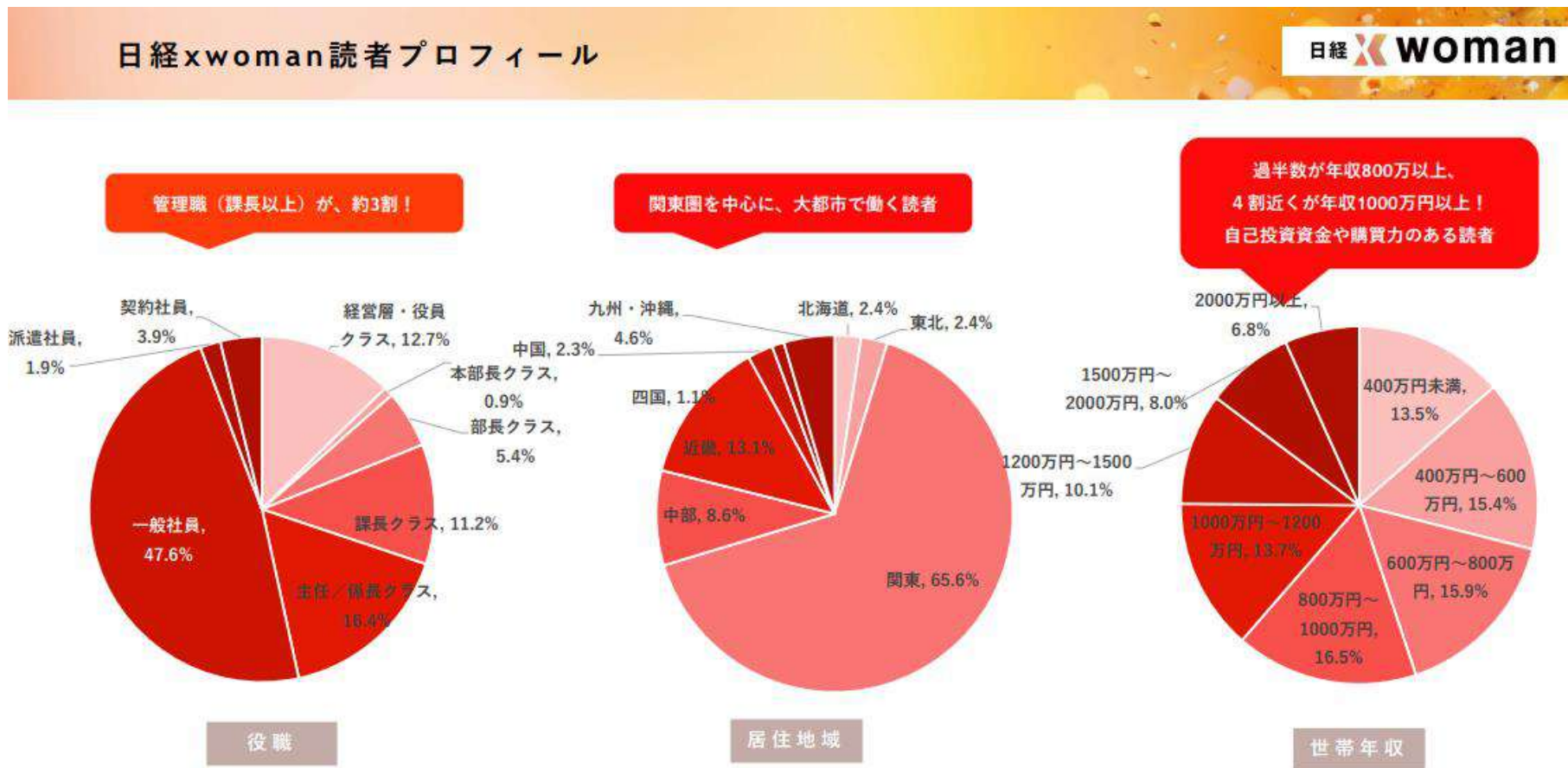


日経 **xwom**an

日経xwom anは、仕事や学び・教養、健康・美容、育児・教育、暮らし・マネーなど働く女性にとって必要な情報やサービスをワンストップで入手できるサイトです。

■会員数：計 281,569 名

詳細なメディアデータは[こちら](#)



フォーラム・プロジェクト 想定ロードマップ

初年度（2024年度）

2025年度

2026年度以降

目標

ニューロダイバーシティに関する
社会的認知の促進

企業経営層、ビジネスパーソンに対する
認知・理解の拡大

社会的インクルージョンの実践を支援・評価

フォーラム
内容

- ニューロダイバーシティの啓発のための
キックオフセミナーの開催（リアル＆オンラインの
ハイブリッド方式）
- 推進委員会（研究会）を開催（年4回程度）

- メディア、研究会活動の継続・深化
- 調査プロジェクトの実施
 - ・ 企業、社会における認知度、理解度などの調査実施
 - ・ 調査結果をプロジェクトとして広報することにより
社会的な関心喚起、精神疾患へのスティグマ解消を
促進

- メディア、研究会活動の継続・深化
- ▶ (案)ニューロダイバーシティ先進企業の表彰制度を創設
- ▶ (案)人材マッチングのプラットフォーム設立
- フォーラム主催のセミナー、シンポジウム開催

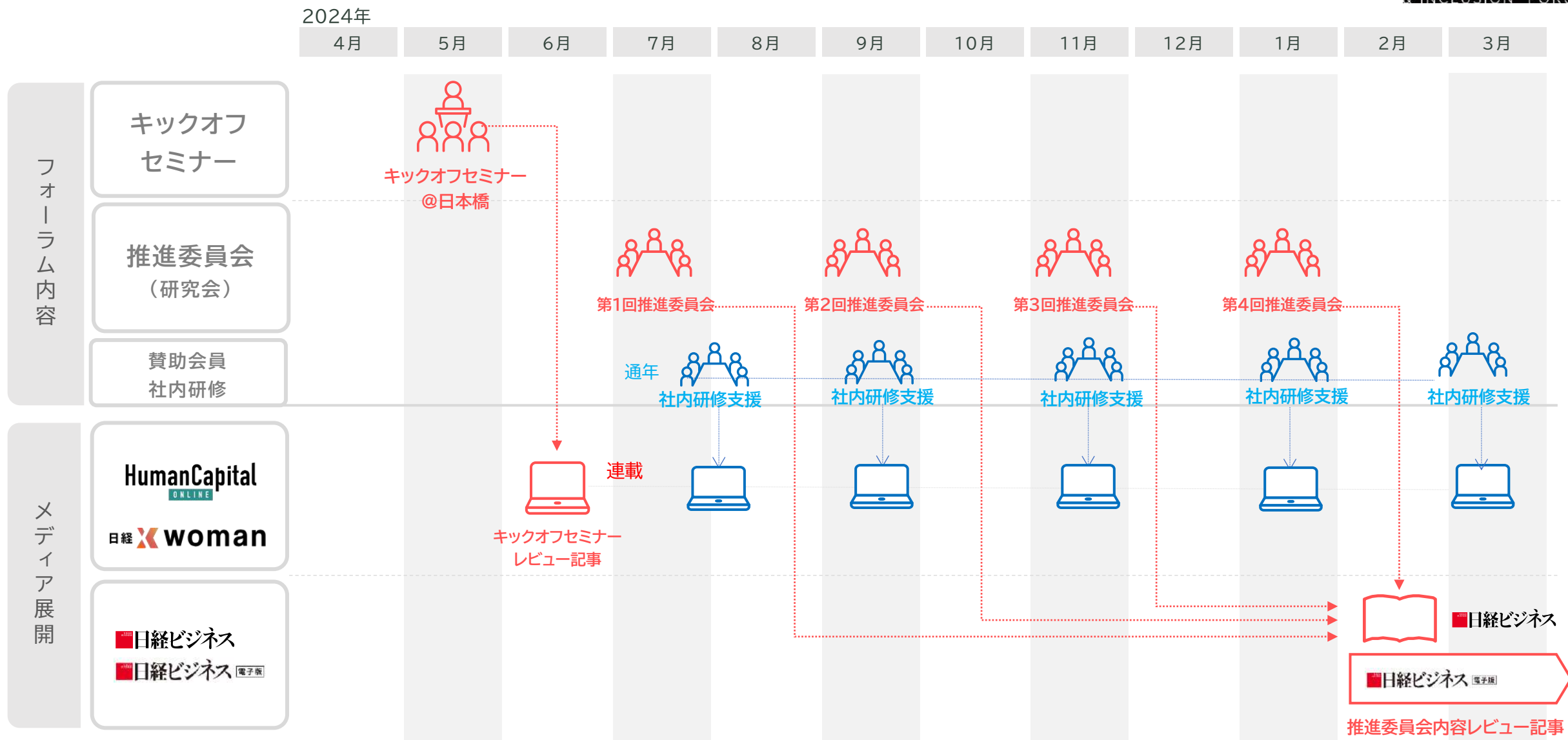
メディア
展開

- セミナー開催を起点とした、日経BPの
Human Capital Online など
ビジネスパーソン向けメディア、読者リストに
対する告知プロモーション。
- セミナーやラウンドテーブルのレビュー記事を
発信。

- 日経ビジネスLIVEなどを活用した企業経営層に
向けた認知・理解の拡大
- ▶ □ 調査結果などを活用したメディアプロモーション
活動、広報活動
- セミナー・シンポジウムのレビュー記事発信

- ▶ □ 脳による認識の違いに関する理解を深め、
特性を生かした生産性向上だけでなく、メンタル
ダウン予防をテーマとした情報発信
- 企業経営層に向けた認知・理解の拡大
- セミナー・シンポジウムのレビュー記事発信

2024年度 実施スケジュール(案)



パートナー会員

600万円(税別)

「ニューロダイバーシティ&インクルージョン・フォーラム」の幹事企業として、日経BPと共同でプロジェクトを運営、社会実装に向けて共同で取り組みます。

[協賛内容]

1. 社内浸透・情報収集／ネットワーキング形成

- キックオフセミナー内セッション ご登壇枠 もしくは 登壇者の推薦枠（単独枠:30分）
- ニューロダイバーシティ推進委員会・委員企業としての議論参加権／会場聴講権
- 推進委員会による各企業向け・カスタム研修:賛助会員企業向けに実施する研修に参加可能

2. 社外発信・広報

- 「日経ビジネス電子版」「Human Capital Online」にてキックオフセミナーの採録記事掲載(各1ページ、記事体広告)
- 「日経ビジネス電子版」「Human Capital Online」にて研究会活動の採録記事掲載(各1ページ、記事体広告)
- 「日経ビジネス」にて広告枠での企業ロゴ掲載（1ページ×年6回）
- 「日経ビジネス」にてニューロダイバーシティプロジェクト総括企画での取り組み紹介（年1回:2025年3月予定・1ページ想定、記事体広告）

賛助会員 ゴールド

200万円(税別)

「ニューロダイバーシティ」についての学びやお取組みの加速を考えられている企業さま向けに、セミナーや委員会での聴講権、研修の実施より社内浸透を図っていき、さらにお取組みや研修の様子を社外に発信します。

[協賛内容]

1. 社内浸透・情報収集／ネットワーキング形成

- キックオフセミナー内セッション ご登壇枠 もしくは 登壇者の推薦枠(パネルディスカッション枠:30分)
- ニューロダイバーシティ推進委員会・会場聴講権
- 推進委員会による各企業向け・カスタム研修

2. 社外発信・広報

- 「日経ビジネス」にて広告枠での企業ロゴ掲載 (1ページ×年6回)
- 「日経ビジネス」にてニューロダイバーシティプロジェクト総括企画での取り組み紹介 (年1回:2025年3月予定・1/2ページ想定、記事体広告)
- 「Human Capital Online」 or 「日経X woman」での取り組み紹介(2ページ相当、記事体広告)

賛助会員 シルバー

100万円(税別)

-初年度限定プラン-

より多くの企業様に参加をご検討いただけるよう初年度お試しプランを設けました。

「ニューロダイバーシティ」についての取り組みをこれからはじめられる企業さま向けに、セミナーや委員会での聴講権、研修の実施により社内浸透およびご担当部門のお取り組みをご支援いたします。

[協賛内容]

1. 社内浸透・情報収集／ネットワーキング形成

- ニューロダイバーシティ推進委員会・会場聴講権
- 推進委員会による各企業向け・カスタム研修

2. 社外発信・広報

- 「日経ビジネス」にて広告枠での企業ロゴ掲載（1ページ×年6回）

協賛プラン一覧

		パートナー会員 600万円	賛助会員 ゴールド 200万円	※初年度限定プラン 賛助会員 シルバー 100万円
社内浸透・ 情報収集 ネットワーキング 形成	キックオフセミナー内セッション ご登壇枠 or 登壇者の推薦枠（30分）	● 単独枠	● パネルディスカッション枠	-
	ニューロダイバーシティ推進委員会・ 委員企業としての議論参加権	●	-	-
	ニューロダイバーシティ推進委員会・ 会場聴講権	●	●	●
	推進委員会による 各企業向け・カスタム研修	※ 賛助会員企業向けに実施する研修に 参加可能	●	●
社外発信・ 広報	「日経ビジネス電子版」「Human Capital Online」にてキックオフセ ミナーの採録記事掲載 (各1ページ、記事体広告)	●	-	-
	「日経ビジネス電子版」「Human Capital Online」にて 研究会活動の採録記事掲載(各1ページ、記事体広告)	●	-	-
	「日経ビジネス」にて 広告枠での企業ロゴ掲載（1ページ × 年6回）	●	●	●
	「日経ビジネス」にて ニューロダイバーシティプロジェクト総括企画での取り組み紹介 (年1回:2025年3月予定、記事体広告)	● 1ページ	● ½ページ	-
	「Human Capital Online」での取り組み紹介		●	-
	or 「日経×woman」での取り組み紹介 (いずれか2ページ相当、記事体広告)	※いずれか	● ※いずれか	-

海外先進事例)

<https://disabilityin.org/>



WHO WE ARE WHAT WE DO RE

Neurodiversity @ Work Employer Roundtable

Home / What We Do / Disability:IN Committees / Neurodiversity @ Work Employer Roundtable



Founded in 2017, the Neurodiversity @ Work Employer Roundtable is a collection of employers committed to neurodiversity-focused hiring initiatives. Though we span many industries, we share a belief that organizations thrive when they tap into the unique talents of their employees, and individuals thrive when they can present their best self at work.

Our goal for businesses big and small is to welcome neurodivergent employees into your workplace, recognize and promote their strengths, and be aware of their unique needs. In doing this you may experience increased levels of pride due to fostering a most diverse and inclusive culture.

The Roundtable is about building a community of employers that work together to create understanding, awareness and supportive systems that provide opportunities for neurodivergent employees to grow and achieve their full potential.

