

ニューロダイバーシティとは何か¹

—経営学における概念と理論的視座の検討—

鎌田 智広 株式会社アドナース
船越 多枝 大阪経済大学 経営学部²

1. はじめに

人材多様性のマネジメント、いわゆるダイバーシティ・マネジメント（以下、DM）は、近年、企業の経営課題と位置づけられ、経営学においても研究の重要性が高まっている。DMは、社会的な要請に加え、労働力の確保、多様な視点によるイノベーション創出等に必要と言われている（Taniguchi, 2005）。また、近年は人材多様性を組織力に変える要因として、社員個人が自分らしく力を発揮でき、かつ所属する職場や組織に帰属を知覚するインクルージョン概念に関する研究にも進展がみられる（e.g. Funakoshi, 2021; Shore et al., 2011）。

DMの対象となる様々な属性がある中で、本研究では発達障がい³及びその可能性のある社員のマネジメントに着目する。発達障がいをDMの文脈で扱うことは、実践及び研究の両面で必要性が高いと考えられる。実践面の一点目は発達障がい及びその可能性のある社員に対し、企業が対応を迫られる場面が増えてきた点である。二点目は、近年、発達障がいの人が持つ特性や才能を活かすことで企業の業績向上に繋がる可能性が示唆されている点である（Austin & Pisano, 2017; Takada et al., 2021a, 2021b）。そこから、経営学においてもニューロダイバーシティ（以下、ND）という概念が提唱されるようになり、議論が活発になりつつある。

学術面では、DMの対象属性として障がい者を取り上げることが特に遅れているという指摘がある。特に発達障がいに関しては、発達障がいそのものに多様性があるため、一般化が難しいという指摘があるが、近年は社会的な障がい者雇用促進の潮流（Ichihara, 2022）や、発達障がい、特にND人材の採用や活躍が企業力の源泉になり得るという議論がみられることから（Nomurasogokenkyujo, 2022）、研究を進める意義が指摘されている。加えて、発達障がいに関わる違いは、可視化しにくい深層のダイバーシティと言え、そのDMの在り方についての研究を進めることは、これまで可視的な多様性への着目が多かったDM研究に大きな貢献があると考えられる。

¹ 本研究は、第二著者の協力のもと執筆された第一著者の同志社大学大学院ビジネス研究科でのソリューションレポートの一部をベースに、第一著者と第二著者が追加の調査・分析検討を重ね、論文化したものである。ソリューションレポートの作成にあたって、同志社大学大学院ビジネス研究科にてご指導いただいた加登豊先生に感謝の意を表します。

² 責任著者（Corresponding author）：t.funakoshi@osaka-ue.ac.jp

³ 発達障がいの「がい」は、本稿では平仮名を用いて表現する。但し、先行研究の直接引用については、その文献の表現に従う。

このように経営学分野での研究への期待が示されつつも、特に日本では発達障がい の社員や ND 人材のマネジメントについて、概念や理論的な検討が十分されていない。なお、DM の文脈で本テーマの研究調査を進めるには、医学、心理学、教育学、社会学といった見地からの議論、また就労における課題や経営学との関連を紐解く必要がある。そこで本稿では、まず発達障がいや ND 及びそれらの関連性を先行研究を踏まえて議論したうえで、その中でも、特に近年、経営学において注目される ND の概念に着目し、その定義と理論的視座の検討から、経営学分野における研究への展望を見出すことを目的とする。

2. 手法

本稿では、文献レビューの手法として、ナラティブレビューを採用した。ナラティブレビューは、あるトピックや概念が、多様な分野で発散的に議論されている場合などに、その広範な議論の内容を検討して接合していく手法であり、概念の再定義や研究における仮説導出に適した手法と言われている (Baumeister & Leary, 1997; Snyder, 2019)。本稿では、発達障がいや、ND 概念が、どの学問領域でどの程度議論されており、また ND 概念はどのように発現したのかといった点において、これまでの歴史的経緯を含めて辿る必要がある。ナラティブレビューは、特定トピックに関する学際的な視点からの歴史的概要と、そこからの将来的な研究可能性の検討に適した文献レビュー手法であるとも言及されており (Snyder, 2019) その点からも本手法を進めることが適切と判断した。

近年、文献レビューに関して厳格なプロトコルを作成し、統合するシステムティックレビューやメタアナリシス、加えてこれらのレビュー手法よりも少し柔軟なプロトコル設定で研究ギャップを見出すスコーピングレビューという手法が注目されている (Tomori et al., 2020)。これらの手法の利点は、程度の差はあれレビュー結果のバイアスリスクの評価が一定程度担保される点である。他方、ナラティブレビューでは文献の検索や抽出の手続きが大幅に筆者に委ねられており、その点でレビュー結果のバイアスリスクの評価が曖昧になりやすい。そこで、本稿においても、手法の選択に際し、ナラティブレビュー以外の手法も検討を行った。しかし、経営学における発達障がい、特に本稿でそこから着目する ND は議論の幅が他分野に渡り学際的であり、その概念も定まっておらず萌芽的であることから、プロトコル作成に必要な検索期間の設定や、適切な情報源、検索用語の特定等は困難であり、現段階では、システムティックレビューやスコーピングレビューは適さないと判断した。

なお、文献レビューを進めるにあたり、「発達障がい」「ニューロダイバーシティ」「neurodiversity」「脳の多様性」「脳多様性」という用語と、「就労支援」「就労」「職場」「仕事」「経営」「管理」「management」「workplace」等、本稿テーマと関連するワードやその掛け合わせから、まず 2017 年以降⁴の文献を中心に検索した。Google scholar の文献検索結果でヒットしたものから、本稿の目的との関連性を 2 名の筆者で判断しつつ、文献を渉猟した。加えて、それら文献の引用文献リストを参考に、学際的な分野のもので関連しそうな文献、

⁴ 経営学での着目のきっかけを Austin and Pisano (2017) と推測したため。

また 2017 年以前の文献に関して更なる渉猟と内容検討を行い、最終的に、本稿の筆者 2 名で、本稿の目的に向けて整理し考察を行った。

3. 発達障がいとは何か

本節では、まず発達障がいの定義について先行研究をレビューする。まず、法令による発達障がいの定義を確認すると「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」という発達障害者支援法⁵の定義が確認できる。Tanji (2021) は、この定義により、それまで精神疾患と捉えられていた発達障がい、脳機能の障がいと位置付けられた重要性を指摘する。また Iida (2019) は、発達障がいを「先天的、もしくは幼児期の疾患や外傷の後遺症により発達に影響を及ぼしているもの」(Iida, 2019, p. 371) とし、環境要因で同様の症状が出ている場合はその障害に含まない、と基準を示している。

しかし、Kimura (2006) は、発達障がいの診断は不確実かつ解釈的になりがちだと指摘する。これは、一般的に発達障がいの診断には、アメリカ精神医学会が出版する「精神疾患の分類と診断の手引き (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM)」が用いられ、その中では精神的な障がいの定義が必ずしも明確でないことも影響している。DSM-5⁶では、発達障がいに多く見られる「自閉症」⁷や「アスペルガー症候群」⁸は、スペクトラム(連続体)として幅広く捉えられるようになり、それらの一群は自閉スペクトラム症 (Autism Spectrum Disorder, 以下 ASD)⁹として統一された (Umenaga, 2017)。なお、「平成 30 年度障害者雇用実態調査」(Kosei rodo sho shokugyo antei kyoku, 2019)において雇用されている発達障がい者のうち、ASD が占める割合は 76%であり、その多さが確認できる。加えて、健常から発達障がいに至る付近まではグレーゾーンと言われており (Iida, 2019; Constantino, 2003)、そのグレーゾーンの範囲はかなり広いと指摘されている (Hiro & Nagata, 2015)。つまり、発達障がいとは、その症状や程度も含めて多種多様であり、一概にはそのように診断がつけにくいグレーゾーンも存在することから、極めて可視化しにくい。発達障がい人材を企業における DM の一属性と考えるにあたって、このことがマネジメントの難しさに繋がっていると考えられる。

⁵ 2004 年 12 月可決の発達障がい児の早期発見や教育・就労支援が目的の法律 (Kimura, 2006)。

⁶ 2022 年に米国で DSM-5 が DSM-5TR (text revision) に改訂され、2023 年に邦訳されているが、出版社ウェブサイトにある序文抜粋によると、DSM-5 からの DSM5-TR への変更点は、明確性を増すための加筆が主たる目的であり、一部新規の症状診断の追記はあるものの、従来からある診断は DSM-5 の基準を踏襲とある (Igakushoin website, n.d.)。

⁷ 意思疎通が殆ど見られず、こだわり、常同行動と優れた記憶力を持つ (Denda, 2017)。

⁸ 言葉の遅れを伴わない自閉症 (Denda, 2017)。

⁹ 社会的コミュニケーション及び対人相互性反応の障がいと強いこだわり等を特徴とする乳幼児期に発現する精神発達障がいの総称 (Denda, 2017)。

4. ニューロダイバーシティ (neurodiversity) とは何か

本節では近年、発達障がいに関連する言葉としてしばしば取り上げられ、議論されているニューロダイバーシティ (neurodiversity, 以下、ND) の概念を先行研究から検討する。

(1) ニューロダイバーシティ概念の発現

この言葉は 1990 年代に成人の知的障がいを伴わない高機能自閉症 (知的障がいを伴わない自閉症、Denda, 2017) 当事者らのコミュニティから発生し (Jaarsma & Welin, 2012; Mima, 2017; Ortega, 2009) 、社会学者 Judy Singer が ND という言葉を用いたことで概念化が進んだとされる (Armstrong, 2010/2013; Mima, 2013; Ortega, 2009) 。ND の概念が生まれるまでは、普通と異なる非定形的な発達は、診断可能であり、医療で治療や矯正が必要と考えられてきた。それは発達障がいの「医学モデル (medical model) 」と言われ、当時の発達障害に対する考え方の主流であった。そのような中、非定形的な発達を障害ではなく、人間の自然な違いだと捉え、一般社会の標準と比較せず受け入れていく「社会モデル (social model) 」の考え方が出現し、社会運動に発展した (Armstrong, 2010/2013; Mima, 2013; LeFever-Levy et al., 2023) 。そして自閉症は病気ではなく、自閉症を治そうとする試みは自閉症の権利侵害であると主張する ND 推進派と、治療や矯正の否定はむしろ侮辱で、自閉症当事者や家族の苦しみが増すと考え、政府や健康保険の援助がなくなることを危惧する ND 否定派との間で、議論が起こった (Ortega, 2009) 。Jaarsma and Welin (2012) は、10 年以上続いた議論を、自閉症は自然な違いという側面と、その違いに権利や価値を付与し、認識と受容を求めるといった側面に整理した上で、自閉症以外の発達障がいまで拡大している ND の概念を自閉症に限定して議論すべきと主張した。また、自閉症の特徴は人間だれしもが持ちうる脆弱性と考え、高機能自閉症は、障がいと捉えるべきでない述べている (Jaarsma & Welin, 2012) 。

このように、ND の議論は高機能自閉症の当事者コミュニティから発現した概念であるが、その定義は未だ曖昧であり、ND・発達障がい・自閉症の関係性については先行研究で整理がされていない。よって、次節ではその整理を試みる。

(2) ニューロダイバーシティ概念の定義

ND には様々な議論があるが、発達障がいの中でも自閉症のみを ND の対象として捉える狭義の議論 (Jaarsma & Welin, 2012; Mima, 2017) と、単に発達障がいのひとつの見方と捉えるのではなく、人間個別の特徴のひとつと捉え様々な可能性に言及していく広義の議論 (Armstrong, 2010/2013; Stenning & Rosqvist, 2021) が存在する。

ND とは前節で触れたとおり、元々は大人のコミュニティでの議論から発達した概念であるが、特別支援教育の実践家であった Armstrong (2010/2013) は、発達障がいの症状は幼少期に発現し、診断を下されることが多い点に注目し、ND の概念を教育学視点から議論した。自閉症を含む広い学習障がい、知的障がい、社会的・感情的障がい等は、広く ND と捉える

ことができ、それぞれの子どもに個別に適した教育を与えることで、子どもたちはその障がいや個性や強みとして昇華できるとした (Armstrong, 2010/2013) 。自閉症研究で著名な Baron-Cohen (2017) は、遺伝子や神経レベル、行動や認知など多岐にわたる自閉症の特性を分析し、自閉症を機能不全が起こっている障がいと言い切ることにはできないと述べる。その根拠はいくつか示されているが、その一つとして、自閉症の人々は、社会的なコミュニケーションが苦手、行動パターンへの強いこだわり等を持つ場合がある一方、細部に気づき、詳細を記憶出来たり、規則性を特定できたりと、認知的な強みを持つ場合もあり、自閉症者の脳は、一般的な脳と異なる部分は見られるものの、それを脳の機能障がいと断定することは難しい点を指摘している。また、どのような環境でも適応不可である特徴を持つ状態を disorder とし、適した環境を整えると適応が可能である自閉症は disability だと言及する。そして、脳の正常な発達の一つではなく、障がいを持つ人を理解する上で、偏見を持たない言葉や概念が必要と主張し、それを表す概念として ND の可能性に触れている (Baron-Cohen, 2017) 。なお、Washimi (2018) は Baron-Cohen (2017) の主張に賛同した上で、ND という言葉を用いた議論は日本の精神医学や心理学領域には殆ど無いとし、その理由は、障がいや病気であるから支援するという日本の伝統的平等観にあると述べる。そのような中 Mima (2013) は、前述の Armstrong (2010/2013) の主張を引用した上で、ND の概念を医学分野に紹介し、発達障がいや神経障がいの治療に対し、これまでの診断と治療・矯正を中心とした「医学モデル」からの脱却可能性を示唆した。また Mima (2017) は、広義の ND について触れつつも、ND が高機能自閉症の人々から発生した概念であることに触れ、Jaarsma and Welin (2012) と同様に、ND をある程度狭義の概念、すなわち「大人の発達障害と診断した (あるいは自己診断した) 人々による意味づけ」 (Mima, 2017, p. 1644) と定義づけた。

DSM-5 以前の診断基準では、高機能自閉症を含む自閉症の人々と、アスペルガー症候群の人々は別の発達障がいと診断されていたが、DSM-5¹⁰では診断基準が改訂され、知的障がいを伴う自閉症・高機能自閉症・アスペルガー症候群を明確に診断するという基準ではなく、これらは自閉スペクトラム症 (ASD) として境界があいまいであるという位置づけになった (Umenaga, 2017)。このように、発達障がいの診断基準は変化しているが、先行研究を概観すると、狭義の ND とは、前提として、知的障がいは伴わず、コミュニケーション障がいとしての発達障がいが見受けられる人材を指していることが多い (e.g. Austin & Pisano, 2017; Krzeminska et al., 2019; LeFevre-Levy et al., 2023; Takada et al., 2021a, 2021b)。

このように ND の概念には高い注目が集まっているが、そこに批判が無いわけではない。まず一点目は、ND の概念が知的障がいを伴わない高機能自閉症コミュニティの社会運動を発端としているため、知的障がいを伴う発達障がいを包含せず議論されていることが多い点である。前述の通り、Armstrong (2010/2013) は、教育学の観点から、自閉症を含む学習障がい、知的障がい、社会的・感情的障がい等を ND として広く捉えるべきと主張してい

¹⁰ DSM-5 は 2022 年に DSM-5TR に更新され、邦訳版は 2023 年に出版されている。詳細は脚注 5 を参照。

る。また、先進諸国では自閉スペクトラム症を障がいとみなし、治療を受けることも一般的である (Mima, 2013) 。ND が脳の違いの個性であるならば、知的障がいを伴う発達障がいや、治療が必要、または治療を望んでいる発達障がい者は、ND ではないのか。この点において、先行研究の議論は未だ曖昧である。

二点目は、ND はアイデンティティの議論なのか、社会的な議論なのかである。ND は個性であり活かされるべきという議論もあれば、発達障がい者の社会的排除からの脱却という視点に近いとする議論もある (Mima, 2013) 。これらの議論は、社会学、教育学、医学、心理学と幅広い分野にまたがって学際的であり、そのことも ND の定義を困難にしている理由と考えられる。

(3) 経営学におけるNDの定義

ND について、非常に定義づけが困難な概念であることは、既述の通りである。しかし、今後、経営学でND人材の研究を進めるにあたり、経営学における何らかの定義が必要である。ここで、経営学という観点から、ND人材について定義を試みる。

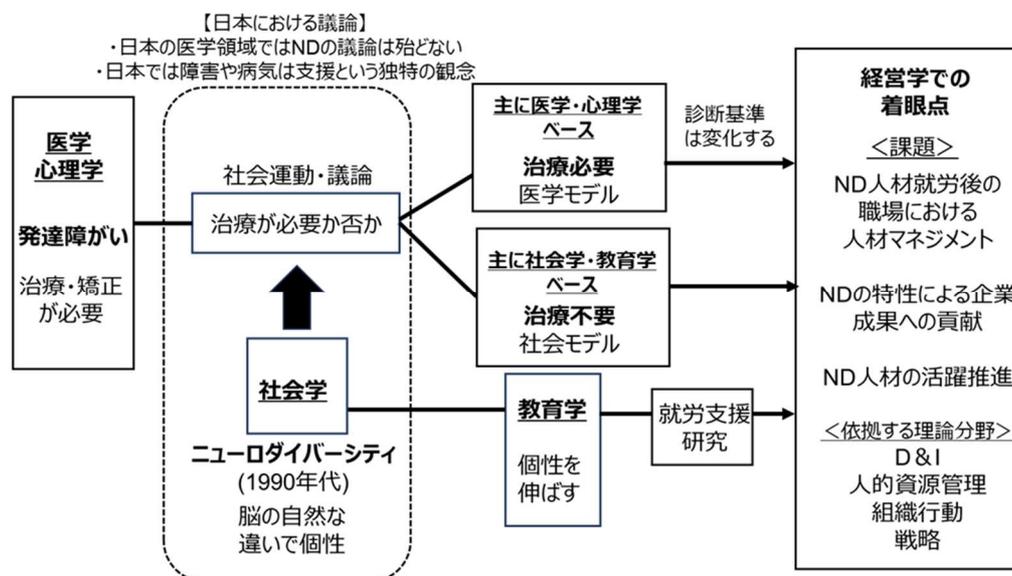
まず、経営学は企業活動についての学問であることから、就労可能年齢に達している人材が前提となろう。なお、企業に就労後、発達障がい及び、その可能性が認められると判断される状況は、「①発達障害の診断が有る者に加え、②発達障がいの判断がある者（学校時代に教育相談などの場面で医師以外から指摘を受けた者）、③発達障がいを主訴とする者（書籍やインターネットなどの情報をもとに自身の困難を発達障がいと関連づけて理解している者。ただし、未診断）、④発達障がい（疑）の者（本人の困り感は少ないが、周囲は対応に苦慮し、その困難の背景に発達障がいを疑う者。ただし、未診断）」 (Kogo, 2014, p. 76) の四つである。ここから、就労後においては、医師による診断がなくとも、自認すればその人材、またはその可能性がある人材であると言える。また、発達障がいには広範なグレーゾーンがあり、その違いは不可視である。そのため、就労後に発達障がいと確認された場合は、当事者が公表を望まないケースもある。これらの状況が、この属性に対する企業のマネジメント困難性を高めている (Hiro & Nagata, 2015; Iida, 2019; Kidwell et al., 2022; Umenaga, 2017) 。加えて、先行研究に鑑みると議論や批判はあるものの、経営学では多くの場合でNDを知的障がいを伴わない発達障がいとみなして議論している傾向がみられる。特に、ND人材の組織貢献という文脈では、この狭義のNDの定義が適用されていることが多い (e.g. Austin & Pisano, 2017; Takada et al., 2021a, 2021b) 。

ここまでの先行研究から、職場におけるND人材の定義を考察すると、「業務に従事できる年齢基準を満たす、知的障がいを伴わない発達障がいと医師に診断、又は、自己や周囲による判断に至り、それを自己認識している人材で、職場における標準的な基準の遂行に、何等かの支援や工夫が必要である人」と言えるだろう。また、健常から発達障がいに至る付近のことをグレーゾーンという (Hiro & Nagata, 2015; Iida, 2019; Umenaga, 2017) ことから、これらの境界にいる人材を「NDグレーゾーン人材」と定義可能と考える。

5. 経営学における ND 人材のマネジメントに関する研究の展望

ここまでの議論では、ND の概念は自閉症当事者から権利擁護のための社会運動として発現したことが明らかになった。また自閉症を含む発達障がい、主に幼少期に発見されるため、ND の概念は教育学でも言及されるようになったこと、加えてそれらの治療を研究対象とする心理学や医学でも、少ないながら取り上げられるようになった点が明らかになった。そして、自閉症を中心とした発達障がいの捉え方の拡大や、近年の社会環境の変化から、成人期に診断や自認がされる、就労後に発達障がいの影響が注目されるようになり、職場での支援の研究が進んだ。加えて、企業において ND を強みとして組織成果の向上に活かす事例が報告されるようになり、ND を DM の文脈で捉えようとする研究が出てきている（図 1）。

図 1. ニューロダイバーシティに関する学際的な議論の概観と経営学における着眼点



先行研究をもとに筆者作成

ここで、近年の ND 人材に焦点を当てた経営学分野の先行研究で何が議論されているかについて触れておきたい。一つ目は、ND 人材の活躍可能性の議論である。ここには、本稿で議論してきた ND の定義に関する議論も含まれる。ND 人材の企業組織における活躍については、社会的なコミュニケーションが苦手であっても、卓越した集中力や細かい作業が非常に得意といった特性を持つ狭義の ND 人材は、適切な配慮や DM の取組みによって組織パフォーマンスに好ましい影響を及ぼすという主張が見られる（e.g. Austin & Pisano, 2017; Nomurasogokenkyujo, 2021; LeFevre-Levy et al., 2023; Takada et al., 2021a, 2021b）。しかし、この点については、批判も存在する。発達障がいの種別の診断は曖昧性が高く、その特性は多

種多様であること、また狭義の ND 人材のような強みが発揮できる特性や能力を持つ人は限られており、実際は日常生活に大きな困難がある人材も多いことから、そもそも ND という定義づけ自体が発達障がいに対するステレオタイプを助長し、その活躍を阻んでいるとの指摘である (Brown & Fisher, 2022)。また、広義の ND として、全ての発達障がい、つまり知的障がいと発達障がいと併存している場合も ND に包含されるという主張があるが (Armstrong, 2011/2013)、経営学分野の ND に関する先行研究では狭義の ND、つまり知的障がいを伴わない発達障がい人材の活躍、またはその活躍推進に関する研究が多くを占めている (e.g. Austin & Pisano, 2017; LeFevre-Levy et al., 2023)。

二つ目は、ND 人材のマネジメントに関する議論である。DM 研究でも言及されてきたように、マイノリティとしての ND 人材のマネジメントと、その組織パフォーマンスへの影響については大きな関心が寄せられている。知的障がいを伴わない発達障がい人材、いわゆる狭義の ND 人材が、特定の分野で高い成果を挙げる事例 (e.g. Austin & Pisano, 2017; Nomurasogokenkyujo, 2021; Takada et al., 2021a, 2021b) が示されているのは、既述の通りだが、ND の雇用及び活躍推進自体が、当事者の幸福や社会的包摂だけでなく、職場でのイノベーションの創出や周囲の忍耐力、当事者の思考特性を活かした生産性の向上、管理職の DM 能力獲得など競争優位に繋がる可能性も指摘されている (Krzeminska et al., 2019; LeFevre-Levy et al., 2023)。ND 人材の活躍については、企業として「社会モデル」を推進し、組織レベルと職場レベルでその適応課題に最大限配慮する積極的な組織介入の重要性が説かれているが (LeFevre-Levy et al., 2023; Doyle & McDowall, 2021)、ND は不可視の多様性であることや、その特性への周囲の偏見もあり、その特性や就労における困難は当事者から開示されにくく、対応が難しい部分があることも指摘されている (Kidwell et al., 2022)。

一方、ND 人材が職場での活躍に至る過程や、実際の周囲の行動や配慮の様子を指し示す実証研究は、筆者らが先行研究を渉猟した限りでは少ない。よって、今後の ND 人材に関する研究の展望として、DM の文脈の中でもマイクロに焦点を当てたインクルージョン研究や援助行動研究との接合、及びその実証研究を進めていくことは、学術のみならず実務においても大きな貢献になると考える

6. まとめ

本稿では、まず発達障がいと ND の関連性を議論したうえで、その中でも、特に近年、経営学において注目される ND の概念に着目し、その概念と理論的視座の検討から、今後の研究への展望を見出すことを目的としてきた。これに関し、医学、心理学、教育学、社会学的見地からの学際的な議論を概観し、また就労における課題や経営学との関連性及び、そこでの定義の明確化を図ることを試みた。本稿では、学際的に多くの研究で触れられる ND の概念は、まだ十分に定まっていないこと、また経営学では狭義の ND とされている人材は、知的障がいを伴わない発達障がい者であり、先行研究では何等かの突出した強みを示す人材

が焦点とされている場合も多いことを明らかにした。さらに、日本企業においては就労後に ND 及びそのグレーゾーン人材と診断されることも多いことが明らかになった。そこで、本稿では経営学における ND の定義づけを試み、先行研究レビューから職場における ND 人材、またその可能性がある ND グレーゾーンの人材を、「業務に従事できる年齢基準を満たす、知的障がいを伴わない発達障がいと医師に診断、又は、自己や周囲による判断に至り、それを自己認識している人材で、職場における標準的な基準の遂行に、何等かの支援や工夫が必要である人」と定義づけし、その経営学における明確化を図った。

加えて、職場での ND 人材のマネジメントに関して、現在増えている ND 人材の特性を生かした組織パフォーマンスといった DM 研究に加え、職場における当該人材とそれを取り巻く周囲の人間との関係性や、そこでの人材マネジメント課題といったマイクロ視点での実証研究の必要性を示唆した。

最後に、本稿の貢献と今後の展望を述べる。本稿の理論的貢献は、経営学でも注目され始めている ND、及び ND グレーゾーンを含む発達障がいの人材に関し、学際的に議論されている先行研究をナラティブレビューで渉猟して整理を試み、経営学での定義と理論的視座を検討したことにある。また、実践的な貢献としては、職場における発達障がい及び ND 人材の活躍可能性と課題を整理し、実際の採用戦略や人材マネジメントの一助となる学術的背景を示したことである。

本稿における限界は、ナラティブレビューの採用により、レビュー結果のバイアスリスクの評価が曖昧なことである。これに関しては、経営学における ND の議論について、より詳細なシステマティックレビューやスコーピングレビューを進める必要がある。ただ、本稿により、これらの系統的レビューに際してのプロトコル既成の原材料が揃ったとも言える。系統的レビューの必要性を示唆したことは、本稿の限界とともに今後の新たな研究展望の一つとして触れておきたい。

本稿の理論検討は、今後の ND 及び ND グレーゾーン人材のマネジメント研究において、個別配慮といったマイクロ視点の研究や、組織介入といったマクロ視点での DM 研究の発展に貢献すると考える。特に、職場の人材マネジメント観点では、ND 人材の活躍に資するインクルージョン研究が必要になるであろう。経営学において、本テーマの関連研究が多様な着眼点で進むことにより、ND 及び ND グレーゾーン人材と、その組織成果という現在最も注目されている論点においても、更なる議論の発展が期待できると考える。

References

- Armstrong, T. (2013). *No no kosei wo saino ni kaeru* [The power of neurodiversity]. (Y. Nakao, Trans.). NHK Shuppan. (Original work published 2010)
- Austin, D. R., & Pisano, P. G. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96–103. <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>
- Baron-Cohen, S. (2017). Editorial Perspective: Neurodiversity – a revolutionary concept for a autism and psychiatry. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 58(6), 744–747. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12703>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1997). Writing narrative literature reviews. *Review of general psychology*, 1(3), 311–320. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.1.3.311>
- Brown, M. I., & Fisher, H. R. (2023). Promoting neurodiversity without perpetuating stereotypes or overlooking the complexity of neurodevelopmental disorders. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 36–40. <https://doi.org/10.1017/iop.2022.97>
- Constantino, N. J., & Todd, D. R. (2003). Autistic traits in the general population: a twin study. *Arch Gen Psychiatry*, 60(5), 524–530. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.60.5.524>
- Denda, K. (2017). Jiheisupekutoramusho (ASD) no tokusei rikai [Understanding individualities in ASD]. *Shin Shin Igaku* [Japanese journal of psychosomatic medicine], 57(1), 19–26 (in Japanese).
- Doyle, N., & McDowall, A. (2021). Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(3), 352–382. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2020-0172>
- Funakoshi, T. (2021). *Inkurujon manejimento: Ko to tayosei ga ikiru soshiki* [Inclusive organizations: An organization where individuals and diverse people thrive]. Hakuto Shobo (in Japanese).
- Hiro, N., & Nagata, M. (2015). Hataraku hattatsu shogai sha wo sasaeru [Supporting working developmental disabilities]. *Sutoresu Kagaku Kenkyu* [Stress Science Research], 30, 35–38 (in Japanese).
- Ichihara, Y. (2022). Manejimento kontororu shisutemu kenkyu ni okeru jugyoin no tayosei heno chakumoku no igi [The significance of focusing on employee diversity in management control systems research]. *Kitakyushu Shiritu Daigaku Shokei Ronshu* [The review of business and economics], 57(1–4), 17–22 (in Japanese).
- Igaku Shoin (n.d.). DSM-5-TR seishin shikkan no shindan tokei manyuaru (jobun) [DSM-5-TR Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (introduction)] (in Japanese). Retrieved 2024/4/30 from <https://www.igaku-shoin.co.jp/book/detail/112206#tab2>
- Iida, J. (2019). Hattatsu shogai wo rikaisuru: Sono jissai to saishin no kenkyu [Understanding developmental disorders: The reality and current research]. *Nihon Sosho Osutomi Shikkin Kanri Gakkai shi* [Journal of Japanese society of wound, ostomy and continence management], 22(4),

- 370–379 (in Japanese).
- Jaarsma, P., & Welin, S. (2012). Autism as a natural human variation: Reflections on the claims of the neurodiversity movement. *Health Care Anal*, *20*, 20–30. <https://doi.org/10.1007/s10728-011-0169-9>
- Kimura, Y. (2006). Iryo ka gensho tosite no "hattatsu shogai": Kyoiku gamba ni okeru kaishaku katei wo chushin ni ["Developmental disabilities" as medicalization: focusing the process of interpretation in the education settings]. *Kyoiku shakai gaku kenkyu* [The Journal of educational sociology], *79*, 5–24 (in Japanese).
- Kidwell, K. E., Clancy, R. L., & Fisher, G. G. (2023). The devil you know versus the devil you don't: Disclosure versus masking in the workplace. *Industrial and Organizational Psychology*, *16*(1), 55–60. <https://doi.org/10.1017/iop.2022.101>
- Kogo, R. (2014). Hattatsu shogai no aru hito no gakko kara shuro heno iko sien narabini shuro go no shokuba tekio shien no kadai [Issues in supporting the transition from school to work for people with developmental disabilities and their adjustment to the workplace after employment]. *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi* [The Japan institute of labour], *646*, 76–84 (in Japanese).
- Kosei rodo sho shokugyo antei kyoku (2019). Heisei 30 nendo shogai sha koyo jittai chosa kekka [Results of the FY 2018: Survey on the employment situation of persons with disabilities] (in Japanese). <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>
- Krzeminska, A., Austin, R., Bruyère, S., & Hedley, D. (2019). The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. *Journal of Management & Organization*, *25*, 453–463. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.58>
- LeFevre-Levy, R., Melson-Silimon, A., Harmata, R., Hulett, A. L., & Carter, N. T. (2023). Neurodiversity in the workplace: Considering neuroatypicality as a form of diversity. *Industrial and Organizational Psychology*, *16*(1), 1–19. <https://doi.org/10.1017/iop.2022.86>
- Mima, T. (2013). No tayousei toha nanika [What is brain diversity?]. *Shakai Rinsho Zasshi* [The shakai rinsho review], *21*(2), 112–123 (in Japanese).
- Mima, T. (2017). No tayousei (neurodiversity) to hattatsu shogai shien [Neurodiversity and support for developmental disabilities]. *Seishinka Chiryō Gaku* [Japanese journal of psychiatric treatment], *32*(12), 1643–1648 (in Japanese).
- Nomurasogokenkyujo (2022). Inobeshon soshutsu kasoku no tame no dejitaru bunya ni okeru "nyurodaibashitei" no torikumi kanousei ni kansuru chosa [Research on the possibility of addressing "neurodiversity" in the digital field to accelerate innovation creation]. Keizai sangyo sho reiwa 3 nendo sangyo keizai kenkyu itakuhi tyousa (in Japanese). https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/neurodiversity/neurodiversity_R3research_all.pdf
- Ortega, F. (2009). The cerebral subject and the challenge of neurodiversity. *Biosciences*, *4*, 425–445.

<https://doi.org/10.1017/S1745855209990287>

- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K.H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of management*, 37(4), 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Stenning, A., & Rosqvist, H. B. (2021). Neurodiversity Studies: mapping out possibilities of a new critical paradigm, *Disability & Society*, 36(9), 1532–1537.
- Takada, T., Matsumoto, T., Kijima, Y., Wakabayashi, J., & Adachi, K. (2021a). Nihon gata nyurodaibashitei manejimento ni yoru kigyo kachi kojo (zempen) : dejitaru shakai ni kyoso ryoku wo motarasu senryakuteki jinzai no katuyo [Enhancing corporate value through Japanese-style neurodiversity management (first part): Strategic human resources to bring competitiveness to the digital society]. *Chitekishisan Sozo* [Knowledge creation and integration], 3, 55–70 (in Japanese).
- Takada, T., Matsumoto, T., Kijima, Y., Wakabayashi, J., & Adachi, K. (2021b). Nihon gata nyurodaibashitei manejimento ni yoru kigyo kachi kojyo (kohen) : Wagakuni kigyo deno torikumi jirei to jissen no pointo [Enhancing corporate value through Japanese-style neurodiversity management (latter part): Case studies and practical points of efforts in Japanese companies]. *Chitekishisan Sozo* [Knowledge creation and integration], 4, 60–81 (in Japanese).
- Taniguchi, M. (2005). *Daibashitei manejimento: Tayosei wo ikasu soshiki* [Diversity management: Promoting diverse people in an organization]. Hakuto Shobo (in Japanese).
- Tomori, K., Sawada, T., Ono, K., Tkahashi, K., Okita, Y. (2020). Sukopingu rebyu no tameno houkoku gaidorain nihon go ban: PRISMA-ScR [Reporting Guidelines for Scoping Reviews Japanese version: PRISMA-ScR]. *Nihon Rinsho Sagyo Ryoho Kenkyu* [The Japanese journal of clinical occupational therapy], 7(1), 70–76 (in Japanese).
- Tanji, K. (2021). Seijin hattatsu shogai no komyunikeshon shogai [Communication difficulties in adults with neurodevelopmental disorders]. *Shinkei Shinri Gaku* [Japanese journal of neuropsychology], 37(2), 88–97 (in Japanese).
- Umenaga, Y. (2017). Hattatsu shogaisha no shurojo no konnansei to gutaiteki taisaku [Employment difficulties and specific measures for people with developmental disabilities]. *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi* [The Japan institute of labour], 685, 57–68 (in Japanese).
- Washimi, S. (2018). Nyurodaibashitei: Jiheisho to seishin igaku no kakumei teki gainen [Neurodiversity: a revolutionary concept in autism and psychiatry]. *Seishinka Tiryō Gaku* [Japanese journal of psychiatric treatment], 33(6), 769–771 (in Japanese).

What is Neurodiversity?: A review of concepts and theoretical perspectives in management studies

Tomohiro KAMADA
Adnurse Co., Ltd.
kamada-tomohiro@adnurse.co.jp

Tae FUNAKOSHI
Osaka University of Economics, Faculty of Business Administration
t.funakoshi@osaka-ue.ac.jp

Abstract: This paper aims to examine the definition and theoretical perspectives of neurodiversity, which has received particular attention in recent years, and to identify potential future research developments in the context of management studies through a literature review. Neurodiversity is a concept that has been discussed interdisciplinary, including sociology, education, medicine, and psychology, but its definition is vague. Therefore, we first review the literature from these broad areas of research to clarify the relationship between developmental disabilities and the neurodiversity concept. To provide a comprehensive review of interdisciplinary research, an exploratory narrative review is used as the methodology. We then attempted to clearly define the neurodiversity concept and proposed theoretical perspectives for future research in management studies – such as the possibility of a systematic literature review; research from the point of inclusion perspectives; or other perspectives on human resource and diversity management at the organizational, workplace, and individual levels.

Keywords: neurodiversity, management studies, literature review, diversity management, developmental disabilities