

D&I is a Game Changer in DeepTech

AI時代に「誰の問題を解くか？」が競争優位性の根源となる

Epistemic Diversity 新たな価値の源泉の出現

AIによって科学的発見と技術開発のコストが激減

価値の源泉が変化：
「誰の何の問題を解くのか」という問いが価値の源泉に

問題設定の変化

AIが発見コストを下げるほど
「誰の何を解くか？」
が中核的な競争優位要因になる

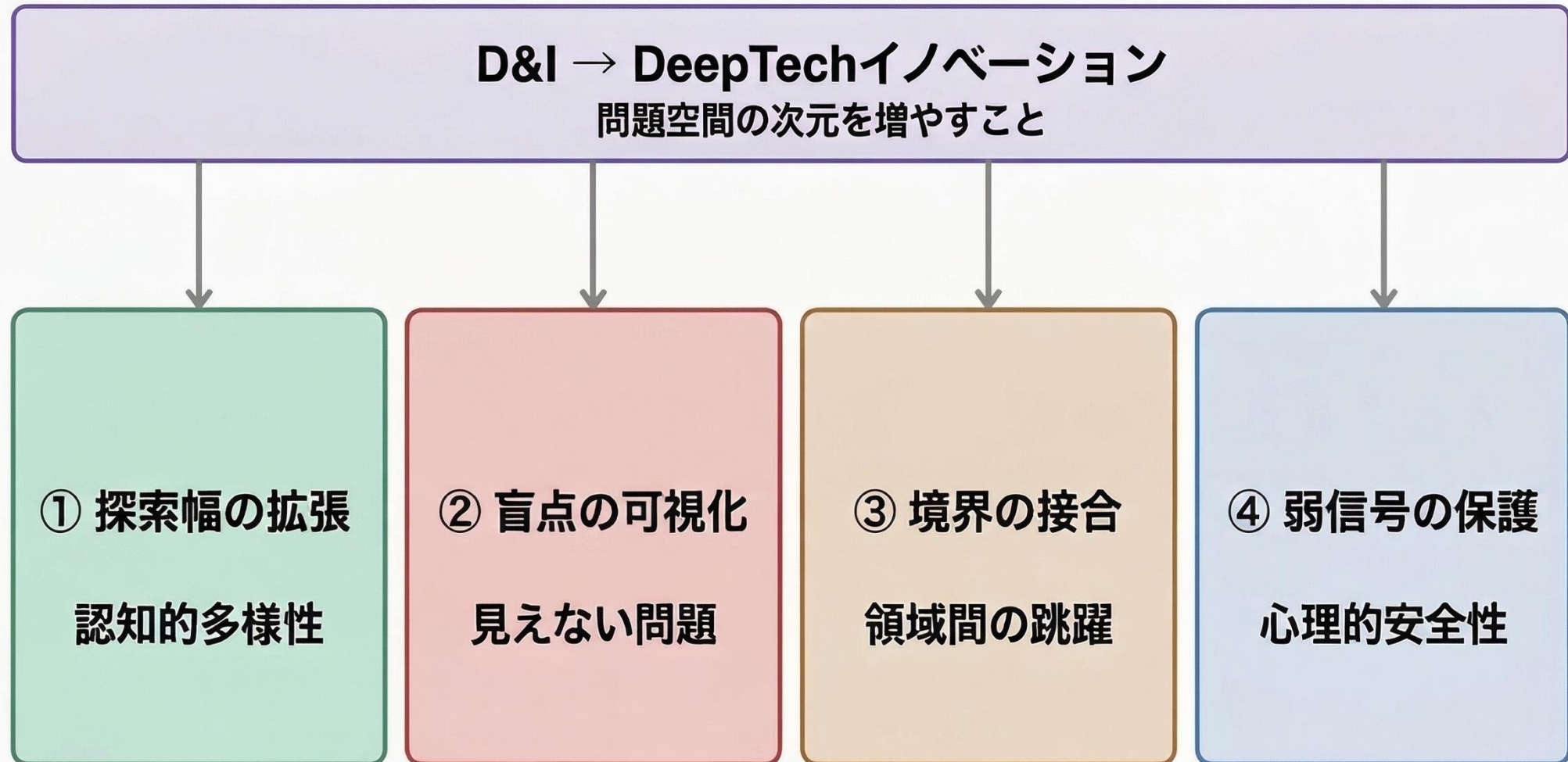
認識論的多様性

誰がチームにいるかが
どの問題が見えるかを決定する

D&Iの再定義

D&Iは公平性の問題ではなく
競争の核心そのもの

D&I/Epistemic Diversityとイノベーションを結ぶ4つのメカニズム



均質性が生む系統的エラー

事例	均質性の問題	インパクト
パルスオキシメーター	主に白人被験者でキャリブレーション	黒人患者に3倍の「見えない低酸素症」 （"Racial Bias in Pulse Oximetry Measurement", New England Journal of Medicine, Dec. 17, 2020）
音声認識AI	男性の発話データに偏った訓練	女性の声の認識精度が70%、 誤認識率2～3倍 （Tatman, R., "Gender and Dialect Bias in YouTube's Automatic Caption", Proceedings of the First Workshop on Ethics in Natural Language Processing, p53-59, Valencia, Spain, 2017 by ACL）
皮膚科診断AI	訓練データの75%以上が白人の皮膚画像	有色人種で有意に高い偽陰性率
70kgの白人男性	20世紀後半まで臨床試験のデフォルト被験者	FDAが撤回した10薬物のうち8つが女性に重篤な副作用

ユニコーン創出：「誰の問題が見えるか」が市場を決める

ミラーマーケットの罠 vs 見えない市場の発見

均質な創業チーム

自分たちの日常から
問題を探す

ミラーマーケット
(for "people like us")

限定されたTAM

失敗・頭打ち
Quibi / Jawbone / Color

多様な創業チーム

無自覚な問題への気づき
と課題認識

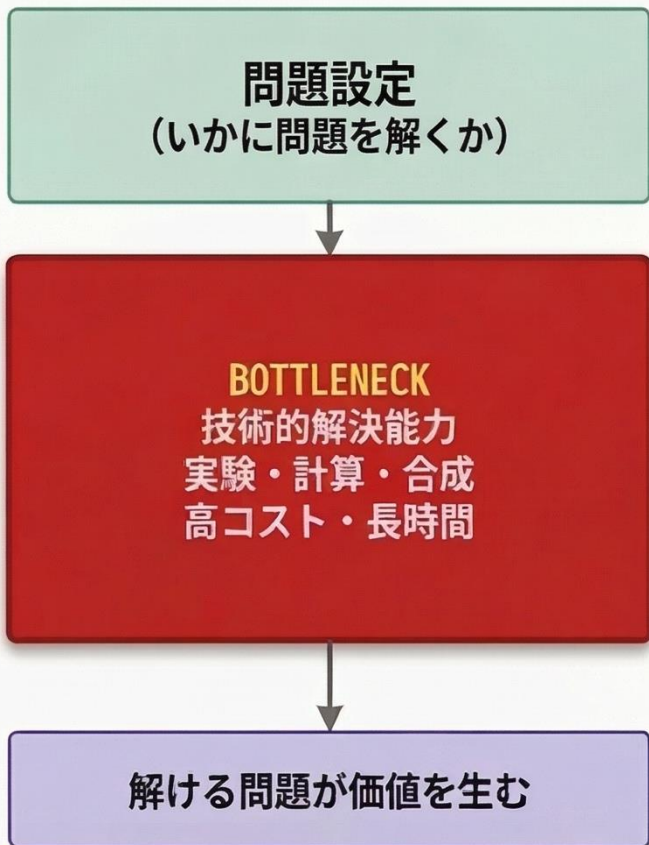
見えない巨大市場の発見
(others cannot see it yet)

グローバルTAM

ユニコーン創出
Nubank / Grab / WhatsApp / Stripe

AI駆動科学の時代：ボトルネックの移動とD&Iの価値転換

従来のDeepTech



AI駆動科学



発見と開発コストが
劇的に低下



ボトルネックの消失

AI駆動科学の時代



神経多様性人材の競争的優位性

Forbes


Subscribe. Less than \$1.50/wk

INNOVATION > VENTURE CAPITAL

Why AI Is Making Neurodivergent Talent The Most Valuable Hire In Tech

By Josipa Majic Predin, Contributor. © I'm a founder, writer and lecturer... Follow Author

Published Mar 26, 2026 at 12:32pm EDT



WASHINGTON, DC - APRIL 30: Alex Karp, CEO of Palantir Technologies, speaks on a panel titled Power, Purpose, and the New America ... More GETTY IMAGES

The numbers look like a data error. [JPMorgan Chase's Autism at Work program](#) found that employees hired into neurodiversity tracks in certain tech roles were 90% to 140% more productive than neurotypical colleagues who had been in the same jobs for five to ten years, with near-zero errors. [UiPath](#) reported that neurodivergent associates in a pilot with

<https://www.forbes.com/sites/josipamajic/2026/03/26/why-ai-is-making-neurodivergent-talent-the-most-valuable-hire-in-tech/>

18:55 3月30日(月) 5G 78%

Forbes

ボランティアが贈ける「見過ごされた人々」——神経多様性人材がAI経済で優位に立てる理由

Josipa Majic Predin 2026/03/30 12:30



その数字は一見データの誤りにしか見えない。JPモルガン・チェースの「Autism at Work (オーティズム・アット・ワーク)」プログラムによると、特定のテック職種でニューロダイバーシティ(神経多様性)採用枠から入社した従業員は、同じ職種に5年から10年就いていた定型発達の人々と比べて90%から140%高い生産性を示し、ミスはほぼゼロだった。

<https://forbesjapan.com/articles/detail/94670>

｜ パランティアCEOの賭け

パランティア・テクノロジーズの共同創業者・現CEOのアレックス・カープは、この状況がどこへ向かうかについて明言してきた。「自分に将来があると確信できる方法は、基本的に2つしかありません」とカープは2026年3月、TBPNの番組で語った。「1つは、何らかの職業訓練を受けていること。もう1つは、ニューロダイバージェントであることです」。

｜ 創業者たちの実績

ニューロダイバージェンスと高い成果を上げる起業家精神の重なりは十分に裏づけられているが、主流の人材戦略ではまだ過小評価されている。リチャード・ブランソンはADHDとディスレクシアを抱えながらヴァージン・グループを築いた。イケア創業者のイングヴァル・カンプラードは、数字のコードを記憶できなかったため独自の商品命名方式を考案した——この回避策がやがてグローバルブランドの象徴となった。イーロン・マスクはテレビの生放送でアスペルガー症候群を公表した。スティーブ・ジョブズはディスレクシアだった。

人口レベルのデータを見ると、Exceptional Individuals（エクセプションナル・インディビジュアルズ）が引用する調査によれば、英国の自力で成功した百万長者の40%がディスレクシアである。また、ニューロダイバーシティ関連の文献でレビューされた研究によると、ADHDを持つ人が起業家になる確率は一般人口の最大500%に上ると推定されている。

このパターンは十分に一貫しており、ベンチャー投資家の間でもこれを偶然ではなくシグナル（兆候）として捉える動きが出始めている。



Neurodivergent Fellowship

APPLY

New York, NY

Business Development / Full-Time / On-Site

The Program

Neurodivergent individuals will play a disproportionate role in shaping the future of America and the West. They see past performative ideologies and perceive beauty in the world that still exists – which technology and art can expose.

The current LLM tech landscape positions them to dominate. Pattern recognition. Non-linear thinking. Hyperfocus. The cognitive traits that make the neurodivergent different are precisely what make them exceptional in an AI-driven world.

Palantir is launching the Neurodivergent Fellowship as a recruitment pathway for exceptional neurodivergent talent. This is not a diversity initiative. We believe neurodivergent individuals will have a competitive advantage as elite builders of the next technological era, and we're hiring accordingly for all roles.

This program is designed for those who think differently, and that's the point. Whether you're self-taught, formally educated, or somewhere in between, we're looking for builders who can see patterns others miss and solutions others overlook.

D&Iを建築に実装する

「どこもやっている」D&Iを超えるもの

評価軸	一般的な設計	本拠点の提案
D&Iの定義	法律・福祉・チェックリスト準拠（コスト）	イノベーションを生む空間性能（投資）
設計プロセス	健常者が設計 → アクセシビリティを後から追加	リードユーザーとの協働で問題を発見 → 設計が始まる
エレベーター Case Study 1	音声アナウンス（どのBOXか不明のまま）	BOX識別の空間的解決策と設計根拠の提示
音環境 Case Study 2	騒音レベル・残響時間の基準値への準拠	視覚障害者の移動可能性・Neurodiversityの思考可能性を根拠として提示

建築の盲点：設計者の均質性が問題の認識可能性を制約する

エレベーターホール「どのBOXか」問題

Case Study 1

現状：チャイムが鳴り「扉が開きます」と告げる。しかし視覚障がいのあるユーザーはどのBOXが開いたか判断できない。
実は目が見える人も、エレベーターのランプなどを探して確認しないとけない。

技術的解法は存在する：指向性音響・床面振動・超指向性スピーカー・Bluetooth連携。しかし世界のどの建築標準にも組み込まれていない。

構造的理由：目が見える設計者には「見れば分かる」空間。
問題の存在自体に気がついていない状態。

音環境の問題：視覚障がい + Neurodiversity

Case Study 2

視覚障がい者：周囲の音環境や白杖の反響音・環境音の方向で空間を把握する。BGM・案内音声・反響が重なると「身動きが取れなくなる」（安全性の問題）。

Neurodiversity：ASD傾向・HSPを持つ人は複数音が重なる環境で「思考が停止する」——意志力の問題ではなく神経学的現象。

一部の公共空間では、建築的に先進的・美しいが、BGMなどの環境音が大きすぎて、音による空間把握に依存する人間には非常に使いにくい空間となっているケースもある。
健常者の多くにとっても、騒音で不快なレベル。