

パランティアが賭ける「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 | Contributor

著者フォロー

記事を保存

SHARE



Photo illustration by Cheng Xin/Getty Images

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、同じ職務に5年から10年就いていた定型発達の同僚と比べて90%から140%高い生産性を示し、ミスはほぼゼロだった。

[UiPath](#) (ユーアイパス) は、AutonomyWorks (オートノミーワークス) との試験的プログラムにおいて、ニューロダイバーシティ人材(神経多様性)がAI データラベリング業務で、それ以外の従業員より150%高い生産性を記録したと報告した。ヒューレット・パッカード・エンタープライズは、オーストラリア人的サービス省のニューロダイバーシティ人材によるソフトウェアテストチームが、定型発達のチームより30%高い生産性を発揮したことを[確認した](#)。SAP では、ニューロダイバーシティ人材がたった1人で考案した[解決策](#)が、推定4000万ドル(約64億円。1ドル=159円換算)のコスト削減をもたらした。

これらの社内プログラム指標は、世界最大級の企業 4 社から約 10 年にわたり一貫して報告されたものであり、ニューロダイバーシティ人材が明確な優位性を持つことを示している。

世界人口のおよそ [15%から 20%](#) がニューロダイバージェント（神経学的に多様な特性を持つ人）であり、その範囲は自閉症、ADHD（注意欠如・多動症）、ディスレクシア（読字障害）、ディスプラクシア（発達性協調運動障害）、および関連する状態を含む。

英国では、National Autistic Society（ナショナル・オーティスティック・ソサエティ、全国自閉症協会）が公表した英国国家统计局の[データ](#)によると、自閉症の成人のうち有給の仕事に就いているのはわずか 22%にとどまる。2024 年の英国政府報告書「[Buckland Review of Autism Employment](#)（バックランド自閉症雇用レビュー）」では、就労年齢の自閉症者のうち雇用されているのは 10 人中わずか 3 人であり、障害のない成人の 10 人中 8 人と比較して著しく低い。2024 年に Zurich UK（チューリッヒ UK）が実施した[調査](#)では、ニューロダイバージェントの 51% がスティグマ（社会的偏見）を理由に、雇用主に自身のニューロダイバーシティを開示できない、あるいは開示すべきでないと感じており、3 分の 2 が雇用主はニューロダイバージェンスを警戒すべき兆候と見なしていると回答した。

その結果として生じているのは、数十年にわたり固定化してきた構造的なミスマッチだ。労働力のなかで最も高い生産性を記録している人材プールが、同時に最も雇用されておらず、最も見えない存在となっているのだ。

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」。

パランティアは 2025 年後半、この考えを制度として具体化した。ニューヨークとワシントン D.C. の職種を対象に、ニューロダイバーシティ人材向けの専用採用ルート「[Neurodivergent Fellowship](#)（ニューロダイバージェント・フェローシップ）」を立ち上げたのである。報酬は年間 11 万ドルから 20 万ドル（約 1700 万～約

3200万円)で、株式付与と入社一時金が含まれる。求人情報には、ニューロダイバージェントな人材が「アメリカと西側諸国の未来を大きく形作ることになる」と明記されている。最終面接はカープ自身が行う。同社はこのプログラムを「ダイバーシティ施策ではない」と明確に位置づけている。

自身がディスレクシアであることを公表しているカープは、現在およそ3700億ドル(約58.8兆円)の時価総額を持つ企業を築き上げた。標準化テスト、学歴重視の選抜ルート、定型発達者のコミュニケーションスタイルを前提とした面接形式——かつて自分をほとんど排除しかけたそうした採用システムは、AI主導の経済で重要となる認知特性、すなわちパターン認識、1つの問題への持続的な集中力、非線形思考を予測する指標としては、ますます不適切になっている。少なくともカープはそう見ている。

市場データもこの方向性を裏づけている。ガートナーの[2024年2月調査](#)では、2027年までにフォーチュン500企業の営業組織の20%が、業績向上のためにニューロダイバーシティ人材を積極的に採用するようになるかと予測した。パラソルがフェローシッププログラムを立ち上げたのは2025年後半であり、この予測された転換点に約2年先行している。

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。

投資家にとっての意味

VC(ベンチャーキャピタル)の観点から見ると、論点は2つの方向に分かれる。第1に、パランティアの採用姿勢は、ニューロダイバーシティ人材がAI環境において非対称のリターンを生み出すという賭けである。企業プログラムのデータが妥当であれば、従来の標準的な採用パイプラインを運用し続ける競合他社に対して、構造的な労働力上の優位性をもたらすことになる。これは、競争優位性と長期的な生産性に関して測定可能な意味を持つテーゼだ。

第2に、この需要シグナルから、投資対象として有望な企業カテゴリーが生まれ始めている。UiPathのデータラベリングパイロットを手がけたオートノミーワークスや、ニューロダイバーシティ人材を多数擁する労働力で米国防衛機関向けのAIデータセットを訓練するイネーブルド・インテリジェンス(Enabled Intelligence)は、ニューロダイバーシティの人材パイプラインをコアビジネスモデルとして構築している事業者の例だ。[PYMNTS](#)(パイメンツ)に引用されたブルームバーグの報道によると、イネーブルド・インテリジェンスはAI訓練業務の需要を背景に、売上と従業員数の両方を倍増させる見通しだ。

より広い市場の論理はこうだ。AIが定型的な認知作業をコモディティ化するにつれて、代替不可能な人間のアウトプットに対するプレミアムは上昇する。従来の方法が自分の認知に合わなかったがゆえに、必要に迫られて代替的な問題解決の枠組みを発達させてきた人材こそが、構造的にそのアウトプットを提供するのに最も適した位置にいる。カーブはこれを採用戦略として打ち出している。投資家にとってより興味深い問いは、これが企業価値評価を左右する要因になるかどうかだ。

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

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



Neurodivergent Fellowship

APPLY

New York, NY

Business Development / Full-Time / On-Site

A World-Changing Company

Palantir builds the world's leading software for data-driven decisions and operations. By bringing the right data to the people who need it, our platforms empower our partners to develop lifesaving technologies, forecast supply chain disruptions, locate missing children, improve the efficacy of the American government, and more.

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.

The Role

You'll join Palantir as a full-time employee to build software and deliver customer outcomes. You'll work on real problems: helping customers deploy AI-powered solutions, building the software platforms of the future, and transforming how organizations operate. You'll be held to the same performance standards as any Palantir engineer, and your career progression will be based purely on merit and impact.

We move fast. We expect excellence. We don't require you to sit still.

What We're Looking For

We want excellent people from any background (no formal diagnosis or disclosure required).

<https://jobs.lever.co/palantir/61eaa54c-e1b7-4064-afad-f7df3d48d652>