2027年3月期
第2四半期　決算説明資料

株式会社スタートライン　　2026年11月13日

証券コード：４７７Ａ

障害者の表記について

当社は、障害者、障がい者、しょうがい者の表記に関し、様々なご見解、ご意見、想いが存在することを理解し、真摯に向き合った上、
当社の企業理念を照らし合わせ、表記の境を必要としない社会を目指しております。
つきましては、当社では日本国内において公用文、及び法令で用いられる日本語に準じ、常用漢字表に従って「障害者」と漢字表記しています。

© 2026 Startline CO.,LTD.

目次

01　27年3月期 第2四半期　業績概要

02　27年3月期 業績予想

03　業界動向と当社の対応

04　支援の事例紹介

05　投資家の皆さまからよくある質問

補足資料

06　事業紹介

07　インベストメントハイライト

08　成長戦略

09　APPENDIX

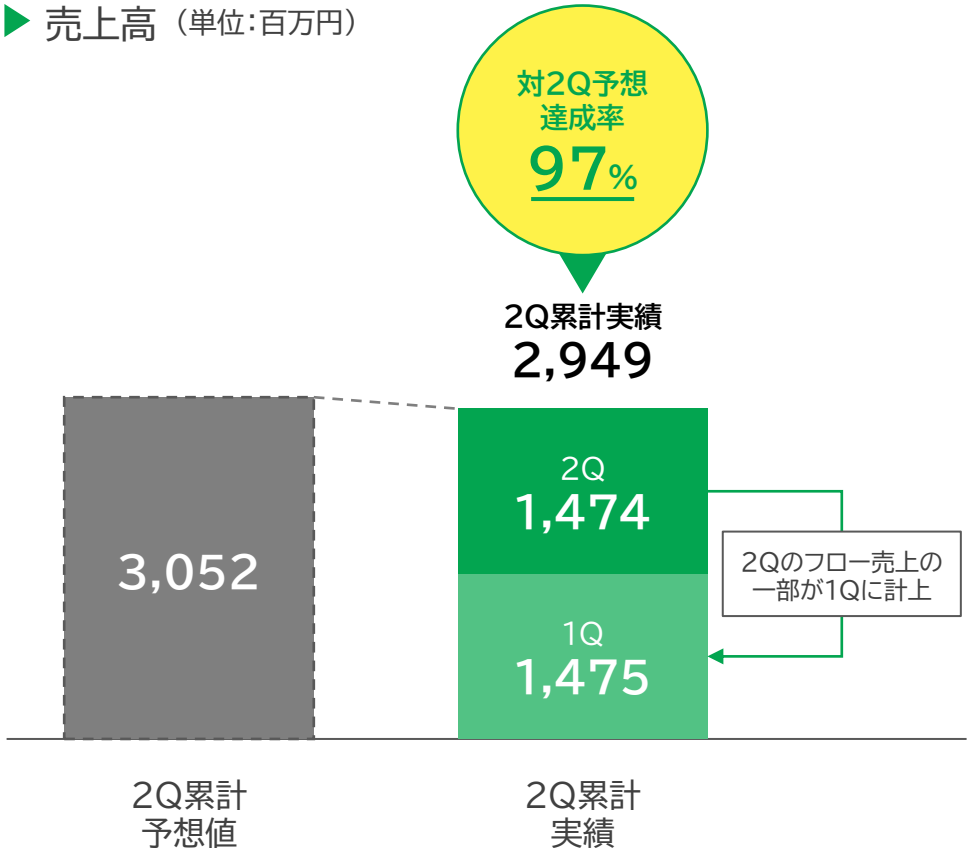
※過去の今期決算説明資料と原則同一

売上高は、97%の達成率

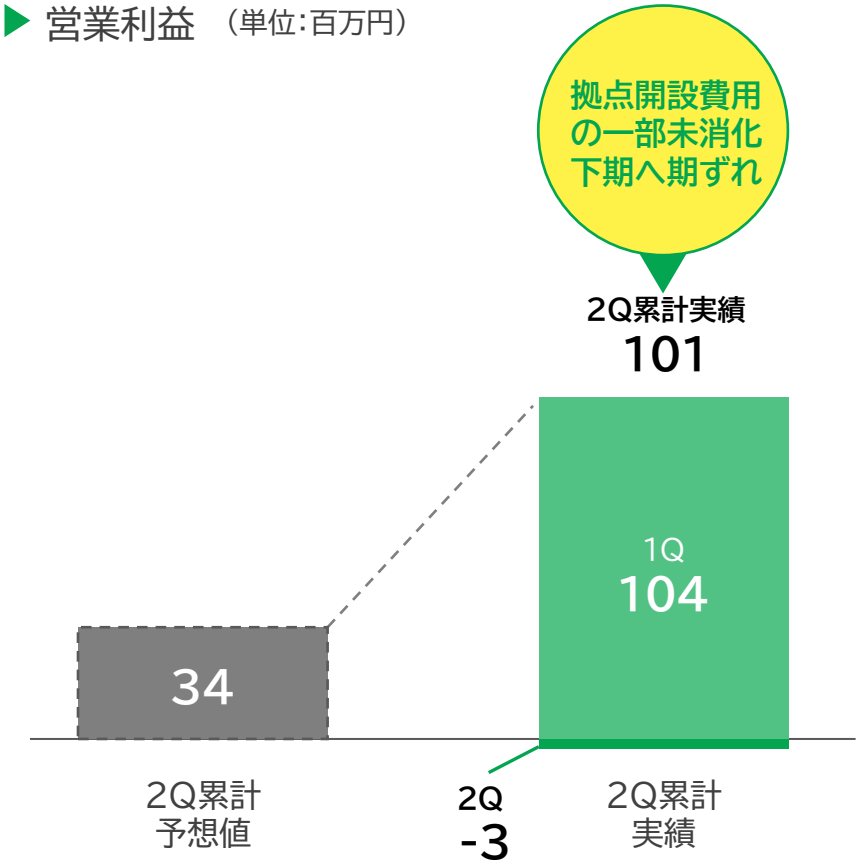
営業利益において、第2四半期業績予想を上振れて推移

- 売上高は主力のサテライト型サービスは順調も、新規サービスや障害者福祉事業の立上げの遅れと、コンサルティングの未達成による影響
- 営業利益は予想を上回るも、拠点開設費用の一部未消化と下期への期ずれが主因

▶ 売上高（単位:百万円）



▶ 営業利益　（単位:百万円）



売上高は、前年同期比＋12.9%で、概ね計画通りの進捗

営業利益は、前年同期比では▲23.0%も、上期予想を＋66百万円上回る実績

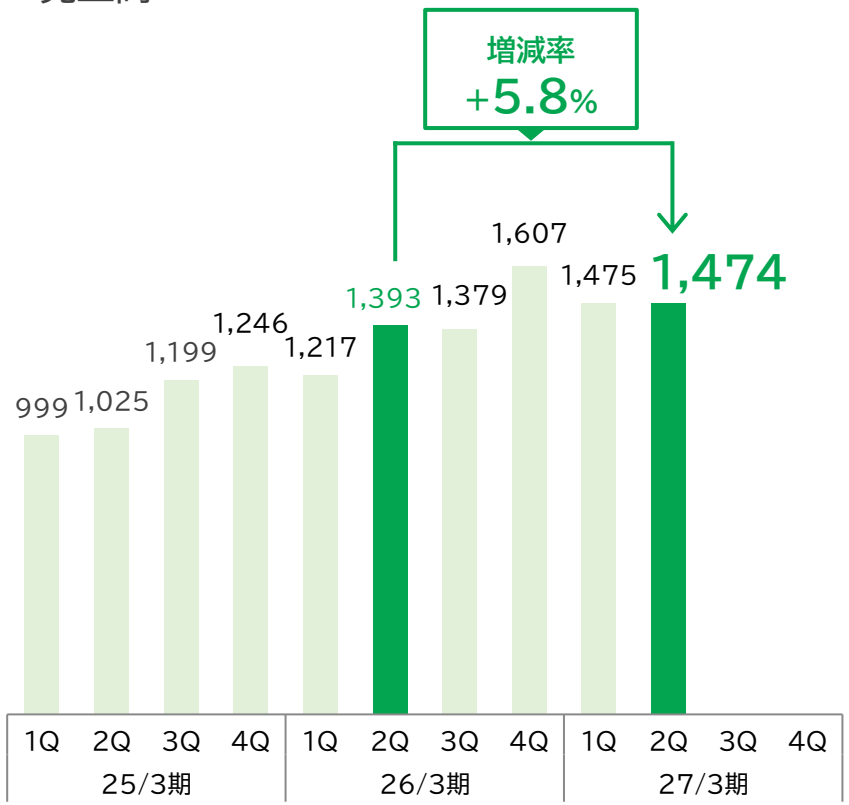
- 顧客数、支援障害者数が増加し、ストック売上は安定的に拡大
- 営業利益の前年同期比減は計画通り
- 前年同期比で減益の主因は、前期第2四半期において同第3四半期のフロー売上(※1)の一部前倒し販売がなされたことによる影響

(単位:百万円)	26/3期 2Q		27/3期 2Q		前年同期比	(ご参考) 2Q 当初予想
	金額	比率	金額	比率		
売上高	2,611	-	2,949	-	12.9%	3,052
売上総利益	934	35.8%	1,010	34.3%	8.1%	-
販売費及び一般管理費	802	30.7%	909	30.8%	13.3%	-
営業利益	131	5.1%	101	3.4%	-23.0%	34
EBITDA(※2)	314	12.0%	335	11.4%	6.9%	-
経常利益	105	4.0%	69	2.4%	-34.0%	1
中間純利益	62	2.4%	30	1.0%	-52.0%	-6

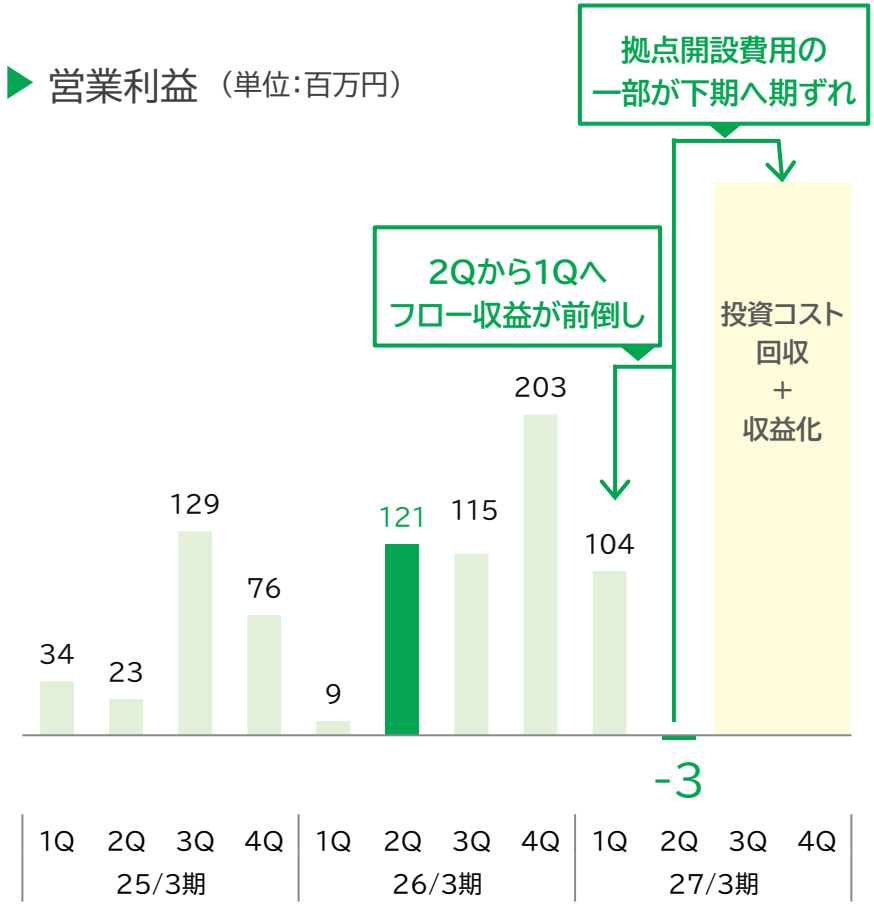
(※1) 新規契約時の初期売上(採用、研修、コンサル、設備販売等)
(※2) 営業利益＋減価償却費(製販)＋ソフトウェア償却(製販)＋資産除去費用(製販)にて算出

- 売上高は第2四半期会計期間において過去最高を更新
- ストック売上が右肩上がりで堅調に推移している一方で、第2四半期に予定していたフロー売上の一部を第1四半期に計上したため、第2四半期の売上高は第1四半期と同水準
- 営業利益は、拠点開設費用の一部未消化、下期への期ずれが発生したため、上期予想を上振れて推移したものの、当初計画通り下期に拠点開設の投資コスト回収＋収益化予定

▶ 売上高 （単位：百万円）

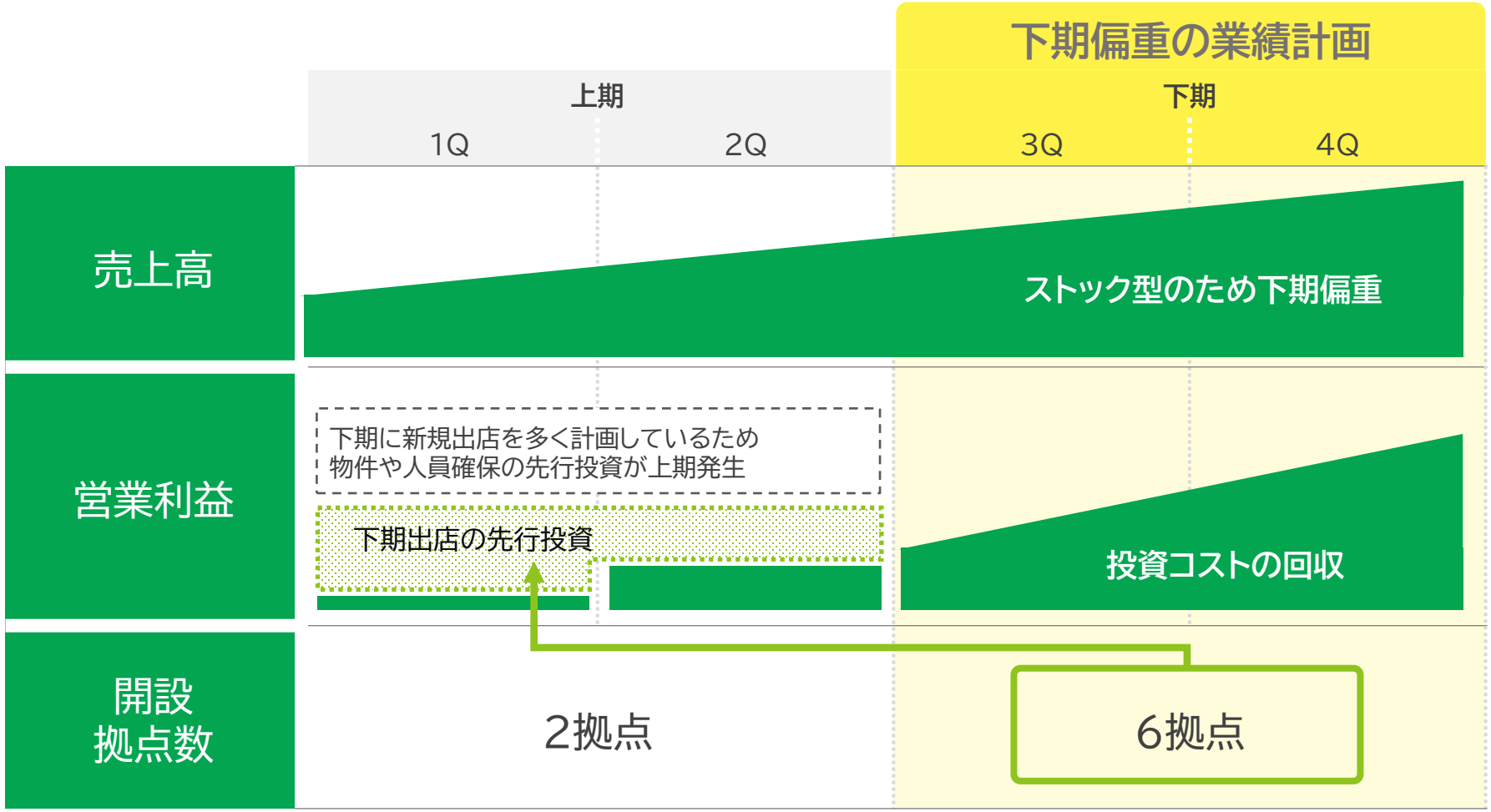


▶ 営業利益 （単位：百万円）



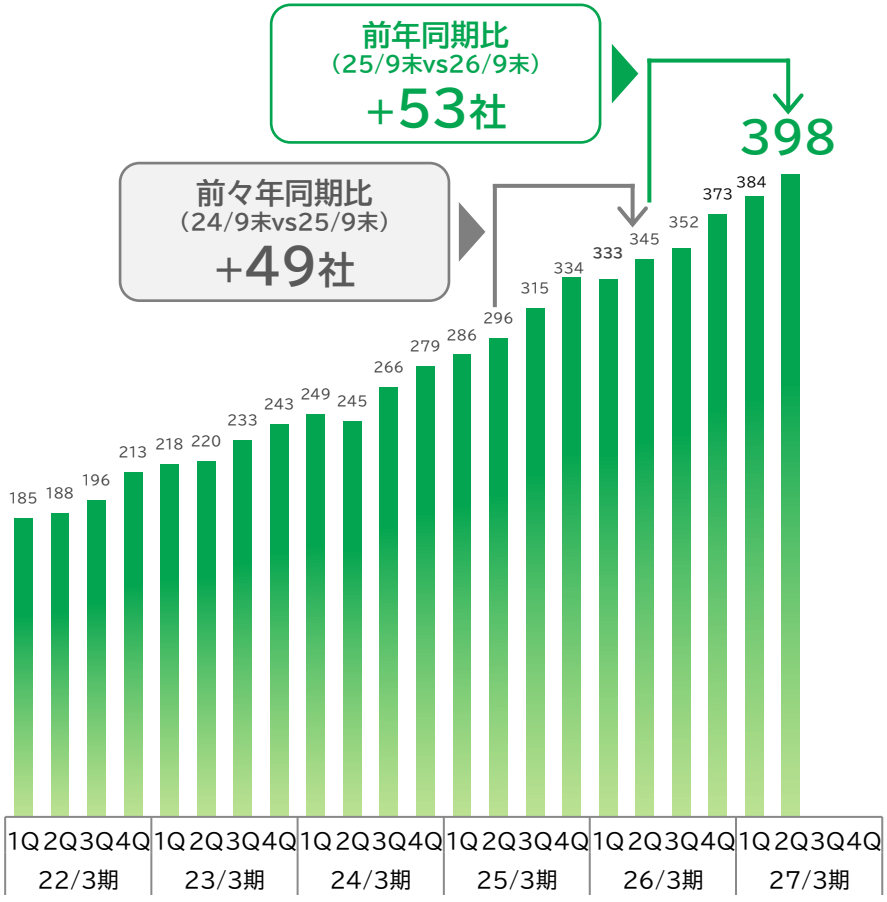
売上高 ストック型のため下期偏重、外部環境に左右されにくいため着実な積み上げを計画

営業利益 上期は拠点開設に向けた準備期間のため投資コスト増、下期に投資コスト回収＋収益化を計画

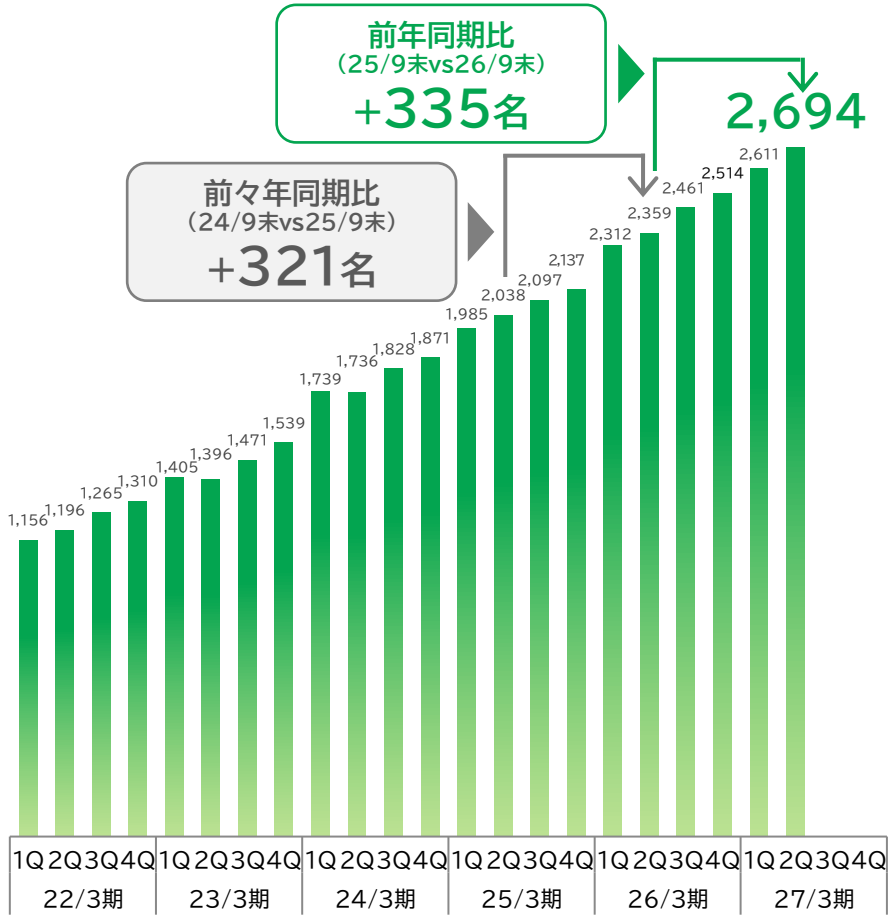


- 前年同期比で顧客企業数＋53社・支援障害者数＋335名増加し、右肩上がりの推移を継続
- なお、前々年同期比（+49社・+321名）を上回る伸長
- 顧客企業数・支援障害者数の順調な積み上がりが、翌四半期以降のストック売上拡大の基盤となる

▶ 顧客企業数 （単位：社）



▶ 支援障害者数 （単位：名）



今期計画7～9拠点(※1)に対し、計画通り上期2拠点開設、下期は6拠点開設が確定
障害者約600名の就業が可能

上期　Diverse Village2拠点

1拠点目 ▸ 2026年5月 開設
愛知県名古屋市
就業予定人数
障害者約60名／管理者約20名

2拠点目 ▸ 2026年8月 開設
神奈川県横浜市
就業予定人数
障害者約105名／管理者約35名

下期　Diverse Village5拠点、INCLU1拠点

3拠点目 ▸ 2026年10月 開設
兵庫県伊丹市
就業予定人数
障害者約60名／管理者約20名

4拠点目 ▸ 2026年10月 開設
群馬県前橋市
就業予定人数
障害者約105名／管理者約35名

5拠点目 ▸ 2026年10月 開設
愛知県名古屋市
就業予定人数
障害者約90名／管理者約30名

6拠点目 ▸ 2026年11月 開設
大阪府大阪市
就業予定人数
障害者約24名

7拠点目 ▸ 2026年12月 開設予定
東京都江戸川区
就業予定人数
障害者約81名／管理者約27名

8拠点目 ▸ 2027年1月(※2) 開設予定
京都府京都市
就業予定人数
障害者約69名／管理者約21名

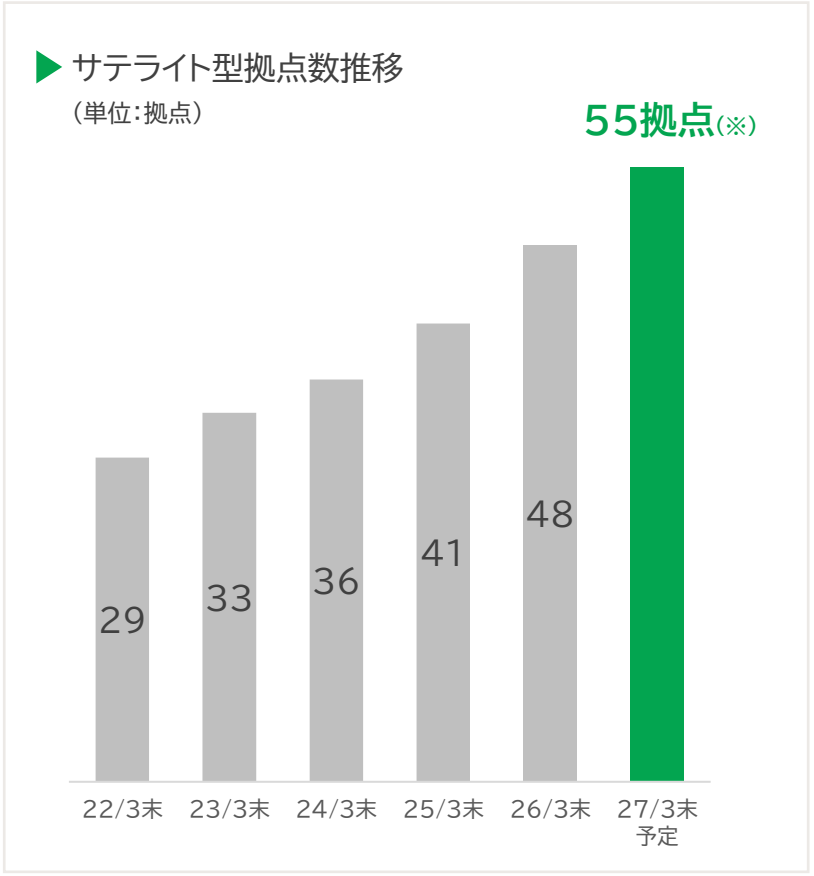
前期　開設数

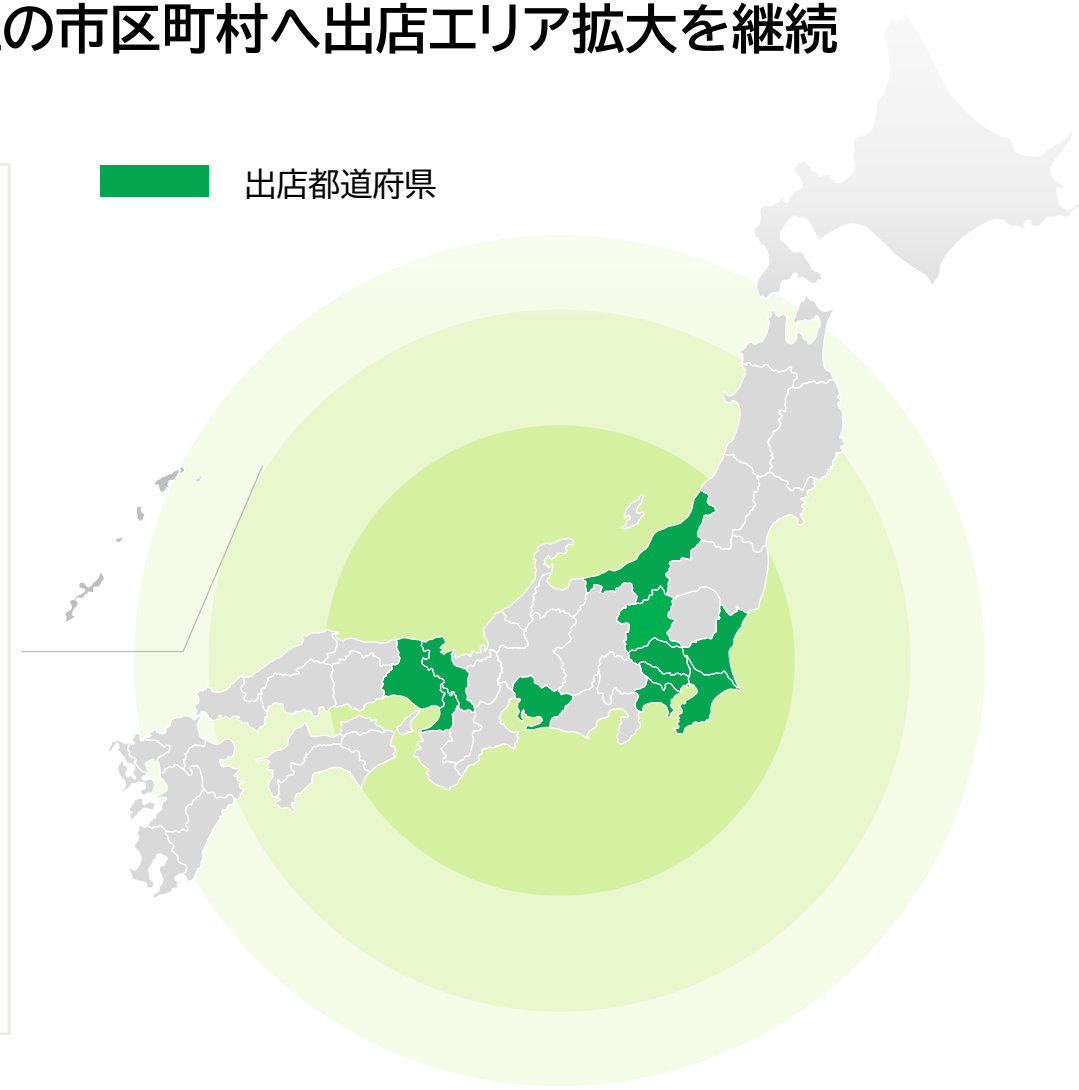
上期 4 拠点

下期 3 拠点

(※1) サテライト型拠点数のみ(INCLU、IBUKI、BYSN、Diverse Village)
(※2) ワークスペースのレイアウト変更を目的として、Diverse Village KYOTOの開設予定を2026年12月から2027年1月へ変更

今期末において、サテライト型拠点55拠点が確定
大都市圏に加え、人口10万人以上の市区町村へ出店エリア拡大を継続





（※）2026年6月をもって丸の内センターを閉鎖しております。

需要は引き続き増加傾向、来期も計画的な拠点開設を推進

2027年

4月開設予定

- 新潟県新潟市　BYSN NIIGATA ROASTERY
- 埼玉県熊谷市　BYSN KUMAGAYA ROASTERY
- 東京都新宿区　INCLU 四谷センター

7月開設予定

- 栃木県宇都宮市　Diverse Village UTSUNOMIYA

10月開設予定

- 東京都東大和市　Diverse Village HIGASHIYAMATO

2028年

1月開設予定

- 埼玉県戸田市　Diverse Village TODA



目次

01　27年3月期 第2四半期　業績概要

02　27年3月期 業績予想

03　業界動向と当社の対応

04　支援の事例紹介

05　投資家の皆さまからよくある質問

補足資料

06　事業紹介

07　インベストメントハイライト

08　成長戦略

09　APPENDIX

※過去の今期決算説明資料と原則同一

主力サービスの計画進捗と下期の新規拠点の収益寄与を踏まえ、通期業績予想を据え置き

主なポイント

- 新規サービス、障害者福祉事業の立上げの遅れ、コンサルティングが上期未達成も、主力サービスは計画通り進捗
- 競合他社の増加に伴い、業界全体の競争激化
- 価値優位戦略を維持しつつ、当社のサービス提供価値を十分に顧客に訴求することが今まで以上に重要になり、より丁寧な商談マネジメントを行うことで、新規受注を促進する
- 売上原価、販管費については、拠点開設費用の一部未消化、下期への期ずれが発生するも、概ね計画通り進捗

(単位:百万円)	26/3期 通期実績		27/3期 通期予想 変更なし		前期比
	金額	比率	金額	比率	
売上高	5,599	-	**7,009**	-	+25.2%
売上総利益	2,107	37.6%	2,623	37.4%	+24.5%
販売費及び一般管理費	1,656	29.6%	2,063	29.4%	+24.5%
営業利益	450	8.0%	**560**	8.0%	+24.4%
EBITDA(※1)	845	15.1%	1,093	15.6%	+29.2%
経常利益	374	6.7%	475	6.8%	+26.9%
当期純利益(※2)	433	7.7%	**310**	4.4%	-28.3%
(ご参考)税効果の企業分類変更の影響を除外した場合(※2)	223		310		+39.0%

(※1) 営業利益+減価償却費(製販)+ソフトウェア償却(製販)+資産除去費用(製販)にて算出
(※2) 26/3期の当期純利益は、「繰延税金資産の回収可能性に関する適用指針」上の企業分類の変更による影響(約209百万円)が生じました。その反動により、27/3期は前期比で減少する見込みです

目次

01　27年3月期 第2四半期　業績概要

02　27年3月期 業績予想

03　業界動向と当社の対応

04　支援の事例紹介

05　投資家の皆さまからよくある質問

補足資料

06　事業紹介

07　インベストメントハイライト

08　成長戦略

09　APPENDIX

※過去の今期決算説明資料と原則同一

「雇用の質」を重視する市場へ
当社が培った「支援力」の価値が今まで以上に高まる社会環境に

行政：制度整備・監督強化を検討(※1)

支援事業者側	事業開始の届出、ガイドラインに即した事業運営
行政側	報告徴収・指導・助言・勧告の規定
利用企業側	6.1報告(※2)で利用実態・今後の活用方針等を報告

今後、支援事業者に求められる価値

企業主体の雇用支援
企業の雇用責任をベースに、
役割分担と連携を明確化

事業に役立つ業務設計
業務の切り出しと
成果の事業活動への活用

専門性と適正な運営
専門人材による伴走支援
障害者雇用の「専門性」の提供

本人の成長・自立支援
障害当事者の意思を尊重し
能力開発・キャリア形成を支援

雇用数に加え、障害当事者の活躍・成長を支える「伴走支援」のサービス品質が競争軸に

（※1）2026年8月31日 第141回労働政策審議会障害者雇用分科会の事務局提案。今後の審議等により変更の可能性があります
（※2）障害者雇用状況報告のこと。毎年6月1日現在の障害者の雇用状況を、対象事業主が管轄のハローワークに報告する制度

研究開発への継続的な先行投資と現場実践の蓄積が、業界内での競争優位に

2014年に研究開発機関を発足し、「雇用の質」を下支えする支援技術の研究開発・人材育成への先行投資を10年以上前より継続中
蓄積した専門性を、障害当事者の能力発揮・職場定着・成長を支えるサービスとして現場に実装済で、今後もブラッシュアップを継続

今後求められる価値		当社の対応状況	当社が既に構築している事業基盤
企業主体の雇用支援	企業主体の雇用支援	実装済	・創業当初から、利用企業主体の採用、雇用管理を主軸としたサービス設計・提供
事業に役立つ業務設計	多様な雇用機会	実装済	・障害者が取り組む業務が、各雇用企業の役に立っていることを重視したサービス設計・提供 ・サテライト型、オンサイト型、コンサルティングなど多様なサービスラインナップ ・オフィスワーク、植物栽培、コーヒー焙煎など多様な業務の選択肢 ・農園型に限らない、一人ひとりに応じた多様な働き方
専門性と適正な運営	専門的・継続的な支援	実装済	・専門性を有する支援技術の研究・開発を目的とした研究開発機関 ・職業リハビリテーション向上を目的に独自開発の各種支援ツール ・組織的な支援員教育を通じた、支援品質の標準化
本人の成長・自立支援	能力発揮	実装済	・障害者のアセスメントツールやワークサンプル等の訓練ツールを多数開発し、支援を標準化 ・特に精神障害者や発達障害者に対して、文脈的行動科学等の科学的根拠に基づく専門支援技術を組織的に導入、展開 ・創業当初から、障害者が仕事を通して成長を実感できているかを重視したサービス設計・提供
	キャリア形成	実装済	・企業内のオフィスワーク等の職域開拓、新たな価値を生む職域開発、個々人の習熟度に応じた業務設計のノウハウの蓄積、活用 ・他職種へのキャリア展開も可能となる、複合型サービス拠点「Diverse Village」を業界で先駆けて展開

今般の市場動向においては、既存の事業基盤で対応が可能
そのため、当社においては、新たな支援基盤構築の追加コストや、粗利率等への重要な影響は見込んでいない
※支援員の育成や、研究開発機関（CBSヒューマンサポート研究所）における研究・開発はこれまでと継続して実施いたします。

当社代表 西村賢治が、業界団体の理事長としてリーダーシップを発揮
会員企業とともに、適正な支援と自主規律の定着を推進



記者会見発表内容

業界自らサービスの「在り方」と「適正な支援の基準」をとりまとめたガイドラインについて、
この実施を会員企業が一丸となって取り組み、単なる雇用機会の形式的創出や企業の雇用義務の代替ではなく、障害者本人の能力発揮と職業的成長を支える「雇用の質」のさらなる向上を目指し、自律的なサービスと社会的信頼性の向上を推進することを宣言。

一般社団法人 日本障害者雇用促進事業者協会
理事長 西村賢治

促進協事業ガイドライン 実施スケジュール

行政による制度整備の検討に先駆け、業界による自主的なガイドライン策定が進展

2026年9月30日	策定に関する記者発表
2026年10月1日	ガイドライン公開
2027年4月1日	正式運用開始予定

本人の能力発揮と職業的成長を支え、雇用の質と社会的信頼性の向上を目指し、2027年4月の本格実施に向けて段階的に準備を進める

促進協ガイドラインの理解 → 自社の現状確認 → 規程・仕組みの整備 → 実際の運用

▶「促進協事業ガイドライン」の5つのポイント

1. 障害者雇用の質的向上を目指す「11の基本原則」の確立
2. 利用企業と支援事業者の明確な役割分担と連携
3. 「採用・雇用管理」から「能力開発・キャリア形成」まで支援
4. 支援の専門性と障害者本人の権利・安全を確保
5. 協会による統制と是正措置の導入

目次

01　27年3月期 第2四半期　業績概要

02　27年3月期 業績予想

03　業界動向と当社の対応

04　支援の事例紹介

05　投資家の皆さまからよくある質問

補足資料

06　事業紹介

07　インベストメントハイライト

08　成長戦略

09　APPENDIX

※過去の今期決算説明資料と原則同一

第34回職業リハビリテーション研究・実践発表会にて

（主催：NIVR　開催日：2026年11月4・5日　場所：東京ビッグサイト）

2018年よりINCLUご利用中のミサワホーム株式会社様と当社CBSヒューマンサポート研究所が共同発表

ミサワホーム株式会社
代表取締役：作尾 徹也
本社：東京都新宿区西新宿2-4-1
新宿NSビル
事業：住宅の設計・施工、不動産事業等

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
職業リハビリテーションの調査研究、
支援技法の開発・普及等を担う機関。

発表テーマ

障害者雇用における
職域拡大とキャリア形成の実践プロセス

ミサワホーム様にて、2018年に設立したスキャニングセンターの安定稼働を基盤に、
全社の事務業務全般に職域を拡大したサポートセンターを2026年設立。
スタートラインと各ステップにおいて連携し、雇用障害者数の増加はもちろん、
職域やキャリア形成の仕組みを段階的に整備。

発表資料（NIVR）
P42-43参照

	01 業務基盤の整備	02 定着・自立運営	03 本社への職域拡大	04 キャリア形成
ミサワホーム様の取り組み	建築図面のスキャニングを内製化し、スキャニングセンターを設立。 障害者従業員もマニュアル・進捗管理表の作成に参加。 専任スタッフを配置し、管理者面談・健康管理を導入。	社内イベント参加や面談で帰属意識を高め、相談体制を整備。従業員2名を取りまとめ役とし、成果物確認・進捗管理・新人育成を段階的に委任。 依頼窓口も当事者へ移行。	子会社を含む23社で研修を実施し、理解を促進。 社内経営会議にて経営層への理解浸透と管理職説明会を通じ、全13部門から業務を抽出。2026年にサポートセンターを設立。	キャリアステップ判定表でスキル要件・評価基準を明確化。 スキャニングセンター版を導入し、サポートセンター版は整備中。 面談で本人の希望と年間目標をすり合わせ、本社への循環出社を進め、配置・正社員登用を目指す。
当社の伴走支援（提供した価値）	業務手順等を明確にすることを目的として、業務分析、マニュアル等を共同で作成し、業務標準化を支援。	雇用数増加に伴い、心身の状態やコミュニケーションに関する相談の増加から、定期面談、セルフマネジメント支援、関係支援機関との連携で安定就労を支える。	障害者雇用に対する全体的な理解促進を目的として、eラーニング・集合研修を提供。その後、部門インタビュー・業務分析・マニュアル化で職域開拓を支援。	業務習得・職業生活上の支援を継続し、本人の成長を支える。 評価・配置・処遇は企業が判断。
取り組み成果	**業務の標準化**	**自立運営が進展** 当事者が進捗管理・育成を担当 3拠点17名(※)の雇用体制を構築	**13部門・約120業務(※)** 本社業務の職域候補を整理 一部の部門・業務から稼働	**キャリアパスの明確化** 複数のキャリアステップを整理 評価制度にも反映

（※）人数は2026年9月時点。約120業務は候補で一部から稼働。本社配置・正社員登用は今後の計画

全国少年自立支援フォーラム 2026 in 東京にて

（主催：NPO法人クラージュ　開催日：2026年10月3日　場所：明星大学 日野キャンパス）

NPO法人クラージュ様と
当社CBSヒューマンサポート研究所が共同発表

主催　NPO法人クラージュ

少年院を出た子どもたちの
住まい・生活・就職を支え、
社会復帰と自立を支援

後援　法務省矯正局

刑務所・少年院などを所管
矯正教育や処遇を通じて
改善更生・社会復帰を支援

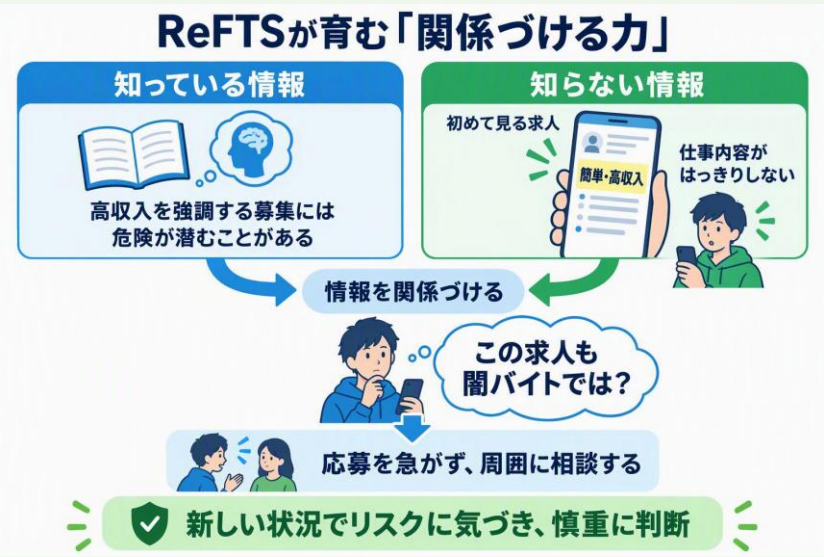
ReFTS（レフトス）とは

長野刑務所で試行済、検証済

情報をつなげて「考える力」を育てる認知・言語能力訓練を行う
矯正処遇アプリ。

CBSヒューマンサポート研究所が研究・開発。
関係フレーム理論（RFT）に基づく訓練を、矯正施設向けにアプリ化。

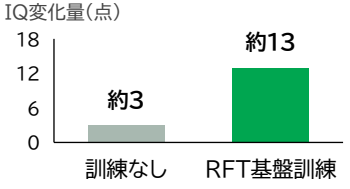
特殊詐欺・闇バイト・SNSでの勧誘など、表面だけでは見抜きにくい危険に対応するため、知識だけでなく、状況に応じて危険を予測・回避する力を育てることが重要。刑務所や少年院での活用と少年犯罪の予防に向けた研究の取り組み。



ReFTSのベース理論 RFTに基づく訓練の先行研究(※)

自閉症児のIQ得点の変化

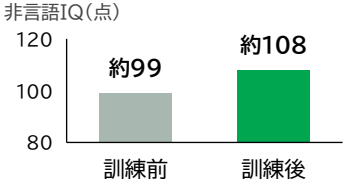
3〜13歳・計28名／12週間



引用文献：Dixon et al. 2021の結果をもとに作成

定型発達児の非言語IQ

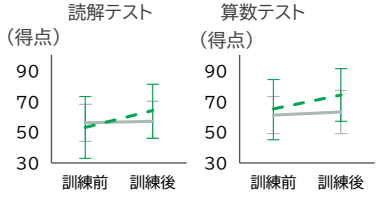
6〜10歳・計49名



引用文献：McLoughlin et al. 2021をもとに作成

定型発達児の読解・算数

15〜17歳・計60名／12週間



引用文献：Stricker et al. 2024をもとに作成

先行研究の示唆と少年院での期待

先行研究の結果	少年院で期待されること
IQ得点の向上	生活・職業指導の理解を支える
算数・読解得点の向上	学び直し・高卒認定などの教科指導の効果を高める

出院後の自立を支える可能性

（※）先行研究はReFTS自体の効果検証ではありません。少年院での効果は今後の検証が必要です

目次

01　27年3月期 第2四半期　業績概要

02　27年3月期 業績予想

03　業界動向と当社の対応

04　支援の事例紹介

05　投資家の皆さまからよくある質問

補足資料

06　事業紹介

07　インベストメントハイライト

08　成長戦略

09　APPENDIX

※過去の今期決算説明資料と原則同一

Q：御社のビジネスモデルは、障害者福祉として国から報酬をいただいているのでしょうか。

A：**当社の主事業である障害者雇用支援サービス事業は、ご利用いただく企業様からの売上で構成されるBtoBのビジネスモデルであり、全売上高の99%以上を占めております。**
障害者雇用支援サービス事業において、障害者本人、雇用する企業の双方に対して、サービスを提供しております。ご質問いただいた国から報酬をいただく障害者福祉事業も一部展開しておりますが、売上高に占める割合は、1%未満です。

▸当社売上高

障害者雇用支援サービス事業



一般企業様対象の
BtoBサービス
99%以上

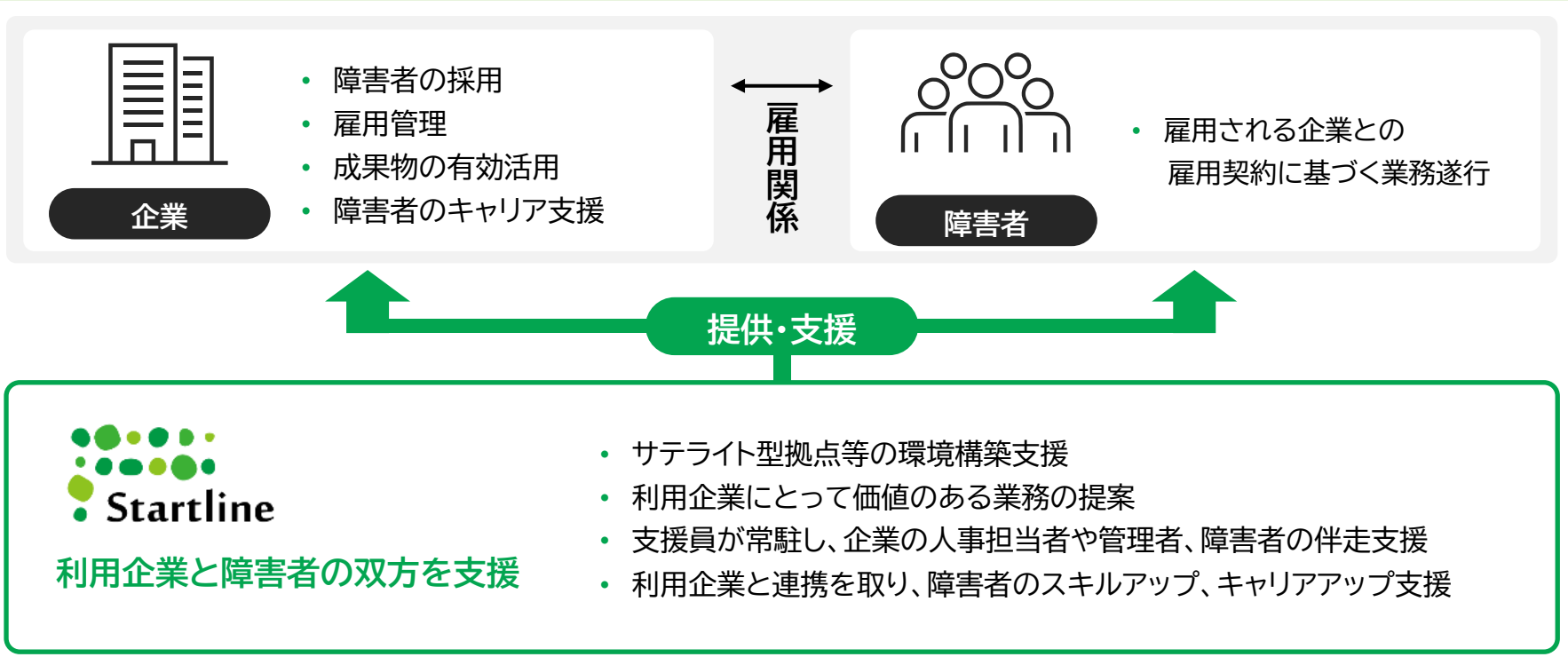
障害者福祉事業

国から報酬をいただく
1%未満



Q：障害者雇用支援サービス事業において、利用企業、障害者本人、スタートラインの3者の関係性を教えてください。

A：**前提として、利用企業と障害者は雇用関係にあります。利用企業が主体となり、障害者の採用を行い、雇用管理を行います。給料も利用企業から直接支払われます。**
その上で、3者の関係性は次の通りです。



投資家向け情報発信を強化



IR取材

法定雇用率2.7%時代で成長加速へ！？
障害者雇用支援「スタートライン」のビジネスモデルと成長戦略

湘南投資勉強会

URL ▶ https://www.value-story.com/movie/11554

決算説明動画　配信中

当社の四半期ごとの決算内容について詳しく説明しています。また、投資家の皆さまからいただいた質疑応答集もIRサイトに掲載します。是非ご覧ください。

URL▼

https://irp-system.net/presenter/?conts=01m13cj6nerwbvm4vh6bnb2spb

事業紹介動画を掲載

当社の事業をより良く理解していただくための動画を掲載しています。是非ご覧ください。

URL▼

https://irp-system.net/presenter/?conts=01kznha5c1tw9jzdxek1ev8c60

フィスコ社企業調査レポート配信中

URL ▶ https://ssl4.eir-parts.net/doc/477A/ir material/282847/00.pdf

投資家の皆さまのお声をお聞かせください

いただいたご意見を今後のIR活動・情報開示の充実に活かしてまいります。
お忙しいところ恐縮ですが、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

アンケートはこちらから

スマートフォンのカメラで読み取ってください

Microsoft Forms の回答画面へ移動します

所要時間
約5分
スマートフォン・パソコンのどちらからでもご回答いただけます。

個人情報
取得しません
氏名・メールアドレス等の入力は不要です。

回答期限
2026年11月30日(月)まで
期限を過ぎた場合は、ご回答いただけない場合がございます。

ご意見の活用
今後のIR活動に反映
IR活動の改善・充実の参考にいたします。

URL ▶ https://forms.cloud.microsoft/r/y9tdq0ti6w

1 QRコードを読み取る → 2 Microsoft Formsで回答（約5分） → 3 送信して完了

本アンケートは、株式会社スタートラインに関する認知状況や情報発信の効果を把握し、今後のIR活動の改善に活用することを目的としたものであり、特定の有価証券の取得、売却または保有を推奨・勧誘するものではありません

目次

01　27年3月期 第2四半期　業績概要

02　27年3月期 業績予想

03　業界動向と当社の対応

04　支援の事例紹介

05　投資家の皆さまからよくある質問

補足資料

06　事業紹介

07　インベストメントハイライト

08　成長戦略

09　APPENDIX

※過去の今期決算説明資料と原則同一

スタートラインは障害者雇用支援のリーディングカンパニー

日本では労働人口の減少が進み、社会の持続可能性が大きな課題

精神障害者を中心に障害者数の増加傾向

約1,160万人とされる障害者の就労を支援する独自のモデルを展開

独自
ビジネスモデル

科学的根拠に基づく
障害者の
職業リハビリテーション技術
「支援力」

個々人で異なる
様々な障害に対して、
多様なソリューションを提供

新たな労働力と
社会的価値を創出

障害者の
「働く」選択肢を拡げる
多様なサービスラインナップ

企業や地域の意識変革を促し、
「誰もが自分らしく生きる社会」の実現を通じた中長期的な成長を目指す

障害者雇用支援・就労支援において、業界専業のパイオニアとして確固たる地位を確立
多様なサービスラインナップを通して、様々な障害者の就労を実現

提供サービス

















社員総数(※)

483名

正社員:436名
アルバイト:47名

うち、支援員数(※)

239名

うち、有資格者数(※)

公認心理師	:17名	社会福祉士	:19名
臨床心理士	: 3名	作業療法士	: 5名
精神保健福祉士	: 9名		

(※) 2026年4月1日時点

初期契約時のフロー売上、利用料のストック売上から構成
出店に伴う初期投資額は、初期契約時のフロー売上にて回収が可能

サテライト型サービスの売上モデル



▶ 収益構造イメージ

1拠点当たり収益イメージ		INCLU	IBUKI / BYSN
初期投資額		10-50 百万円	250-350 百万円
初期売上（フロー売上）		40-50 百万円	250-350 百万円
ストック	売上高 年間	50-100 百万円	70-140 百万円
ストック	粗利額 年間	20-40 百万円	30-50 百万円

目次

01　27年3月期 第2四半期　業績概要

02　27年3月期 業績予想

03　業界動向と当社の対応

04　支援の事例紹介

05　投資家の皆さまからよくある質問

補足資料

06　事業紹介

07　インベストメントハイライト

08　成長戦略

09　APPENDIX

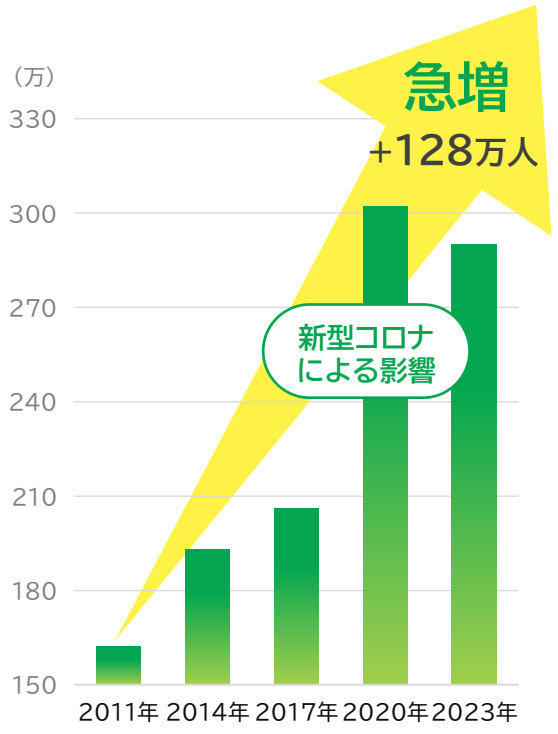
※過去の今期決算説明資料と原則同一

1	法規制と事業環境	制度の追い風で市場は拡張中、 当社の強みがより発揮されやすい市場へ
2	顧客基盤	法定雇用率引き上げの影響が大きい 大手企業中心の顧客基盤
3	2つの業界課題	障害者就労・雇用現場において必要な「支援」と「業務開発」
4	多様なサービスと拠点展開	多様なサービスとエリア拡大による重層的な拠点展開
5	コアコンピタンス	理論・人材・ツールが融合した高品質な支援力

1	**法規制と事業環境**	制度の追い風で市場は拡張中、 当社の強みがより発揮されやすい市場へ
2	顧客基盤	法定雇用率引き上げの影響が大きい 大手企業中心の顧客基盤
3	2つの業界課題	障害者就労・雇用現場において必要な「支援」と「業務開発」
4	多様なサービスと拠点展開	多様なサービスとエリア拡大による重層的な拠点展開
5	コアコンピタンス	理論・人材・ツールが融合した高品質な支援力

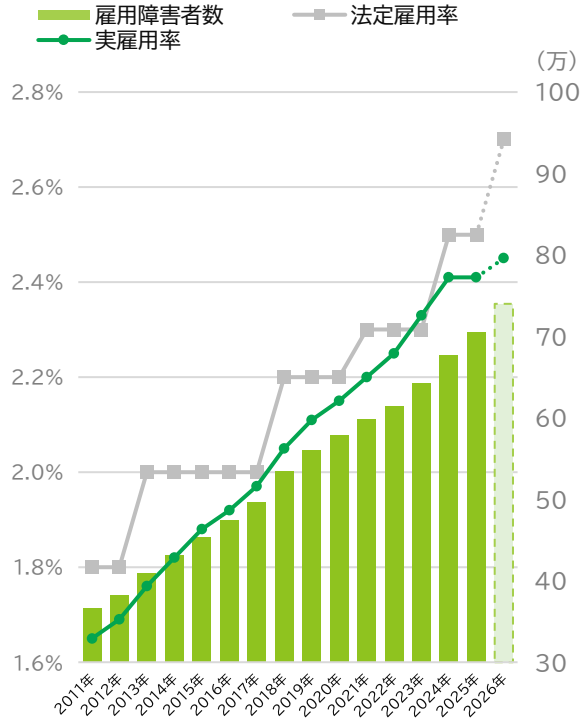
精神疾患外来患者数の急増等、障害者数の増加
2026年7月には、法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられ、
より当社の「支援力」が求められる状況へ

▶ 精神疾患外来患者数
（25～64歳）



［参照］令和8年版 障害者白書（内閣府）をもとに当社作成

▶ 法定雇用率と実雇用率、
実雇用人数の推移



［参照］令和8年版 障害者白書（内閣府）をもとに当社作成

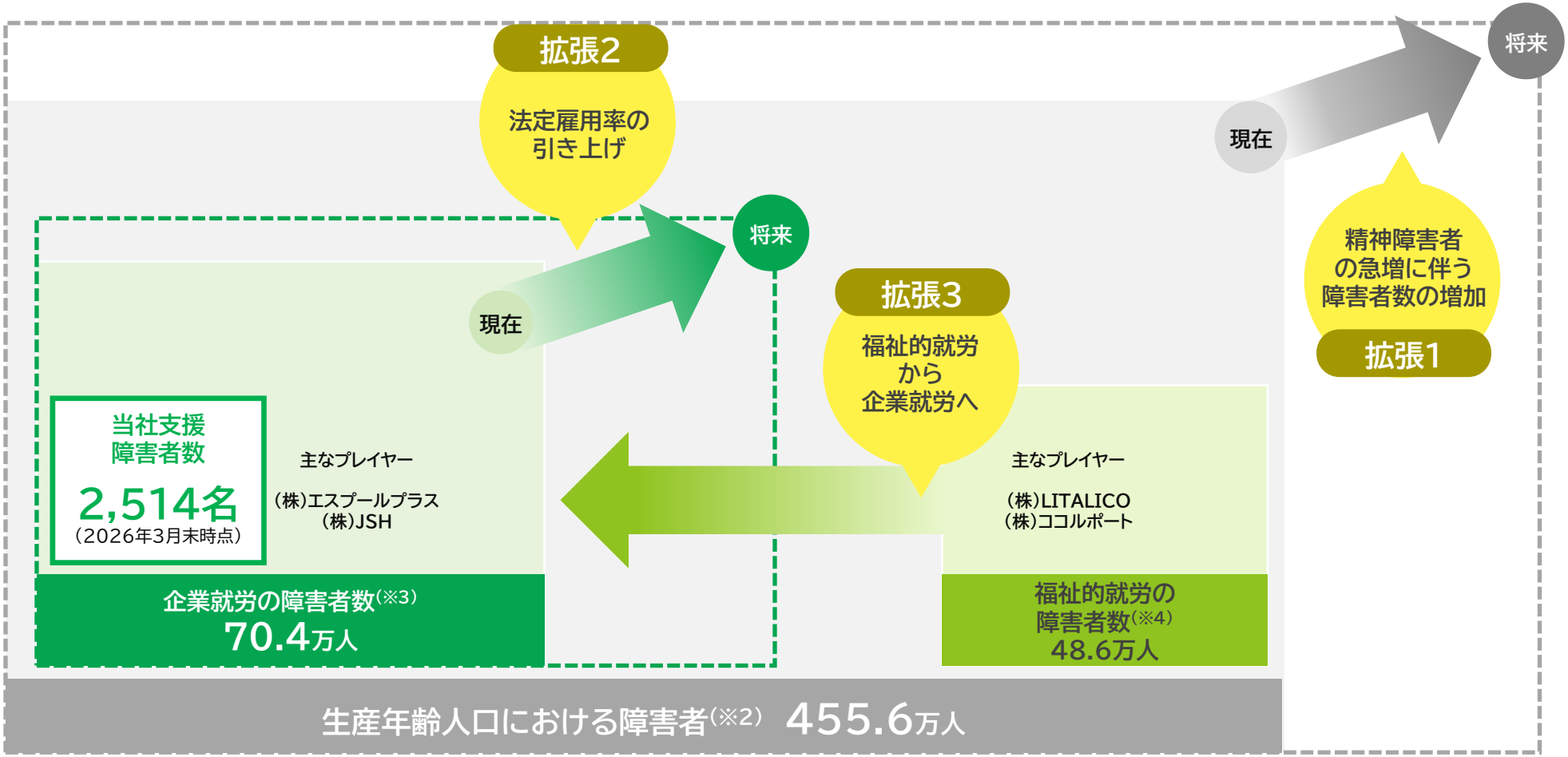
▶ 発達障害者の
障害程度別雇用割合

障害程度	平成30年度	令和5年度
重い（1級～2級）	13.7%	24.3%
軽い（3級）	48.7%	41.1%
その他（無回答等）	37.5%	34.6%
合計	100.0%	100.0%

［参照］令和5年度及び平成30年度の「障害者雇用実態調査結果」をもとに当社作成

現在の市場規模は1.5兆円(※1)で、さらなる拡張が見込める

市場は、「1. 障害者数の増加」、「2. 法定雇用率の引き上げ」、「3. 福祉的就労から企業就労」の3軸で拡張します



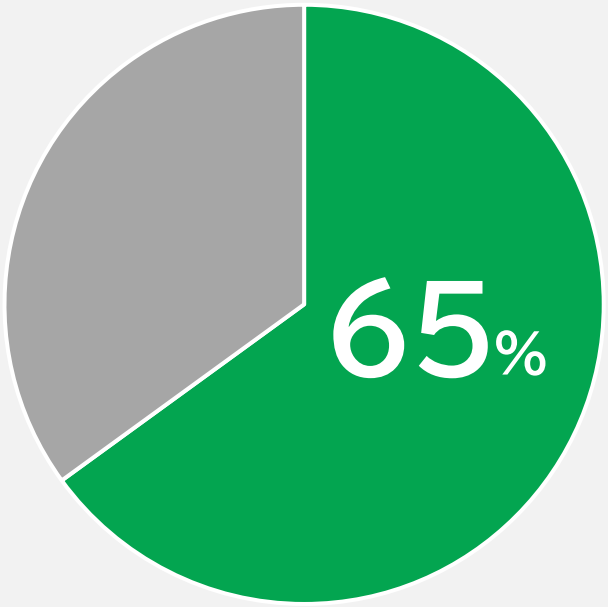
(※1) 障害者1名当たりの当社平均12か月売上高(2026年3月期実績)2,227千円×就職している障害者数70.4万人にて試算
(※2) 令和8年版障害者白書参照 身体障害者及び知的障害者は18歳以上65歳未満、精神障害者は25歳以上65歳未満の人数
(※3) 2025年6月1日時点での民間企業で雇用されている障害者総数 【参考文献:令和7年 障害者雇用状況の集計結果(厚生労働省)】
(※4) 就労継続支援A型及びB型の利用者数合計 【参考文献:就労系障害福祉サービスの概要(厚生労働省)】

1	法規制と事業環境	制度の追い風で市場は拡張中、 当社の強みがより発揮されやすい市場へ
2	**顧客基盤**	法定雇用率引き上げの影響が大きい 大手企業中心の顧客基盤
3	2つの業界課題	障害者就労・雇用現場において必要な「支援」と「業務開発」
4	多様なサービスと拠点展開	多様なサービスとエリア拡大による重層的な拠点展開
5	コアコンピタンス	理論・人材・ツールが融合した高品質な支援力

すべての業界・業種が顧客ターゲット

業界ごとの景気循環に左右されず、需要の瞬間蒸発を招かない顧客ポートフォリオ

上場企業、上場企業子会社の割合

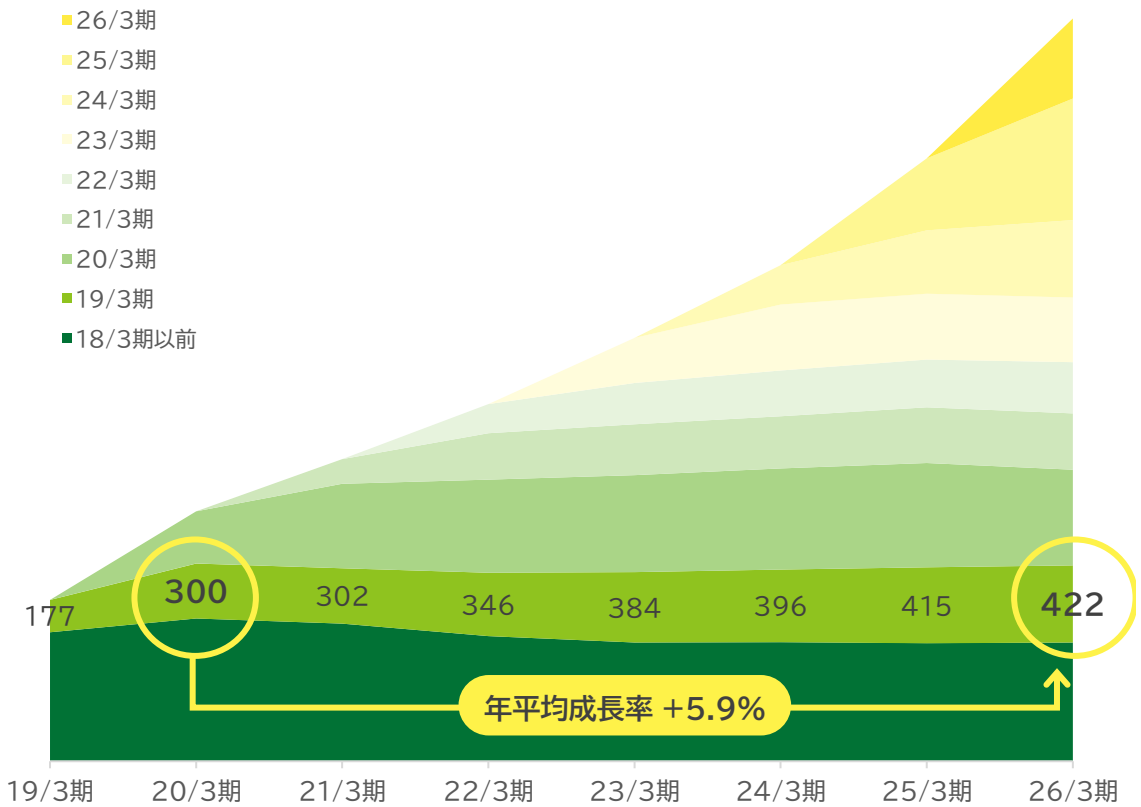


顧客業種群一例

化学・素材	リースクレジット	ゲーム・エンタメ	医　療
金　融	人材サービス	建設・ゼネコン	食料品
コールセンター	インターネット	電子部品	法律事務所
ソフトウェア	不動産	コンサル	自動車
総合小売	電　気	学校・教育	流通・物流
化粧品	旅　行	商　社	外食・フード

ストック型収益×アップセル・クロスセル可能な拡張性のあるビジネスモデルを実現
さらに解約率は低水準で推移

▶ 獲得期別売上高(※1)の推移



▶ 関連指標

ストック売上比率(※2)	解約率(※3)
64.4%	2.1%

アップセル比率(※4)	クロスセル比率(※5)
35.6%	15.0%

(※1) 初期契約時のイニシャル売上(物販売上)を控除した売上高
(※2) 2026年3月期における、障害者雇用支援サービス事業全売上に対する、「一定の期間にわたり移転される財及びサービス」と「その他の収益」の合計の割合
(※3) BYSN、IBUKI、INCLUの2025年3月時点の月次経常収益を分母とし、当該顧客のうち2026年3月期中に解約となり減少した月次経常収益の合計の割合
(※4) BYSN、IBUKI、INCLUの2025年3月時点のサービス別稼働顧客数を分母とし、そのうち初期契約時から2026年3月までの期間で売上が増加した顧客数の割合
(※5) 2026年3月時点の稼働顧客数を分母とし、そのうち2サービス以上を利用している顧客数の割合

1	法規制と事業環境	制度の追い風で市場は拡張中、 当社の強みがより発揮されやすい市場へ
2	顧客基盤	法定雇用率引き上げの影響が大きい 大手企業中心の顧客基盤
3	**2つの業界課題**	障害者就労・雇用現場において必要な「支援」と「業務開発」
4	多様なサービスと拠点展開	多様なサービスとエリア拡大による重層的な拠点展開
5	コアコンピタンス	理論・人材・ツールが融合した高品質な支援力

業界の抱える課題に対して、当社の強みが発揮されやすい環境へ

障害者の就労・雇用市場の課題

障害者

- 職業準備性の不足
- 支援があれば働ける方の増加

雇用企業

- 認知の障害への支援ノウハウがない
- 障害者に任せる業務がない

行政

- 企業就労への支援は少なく法的義務

障害者・雇用企業のニーズが多様化

当社ができること

Startline

様々な障害特性への支援 × **多様な業務の開発** × **行政に代わり就労現場のノウハウの蓄積・共有**

「支援」と「多様な業務」を提供できる唯一の障害者雇用支援会社

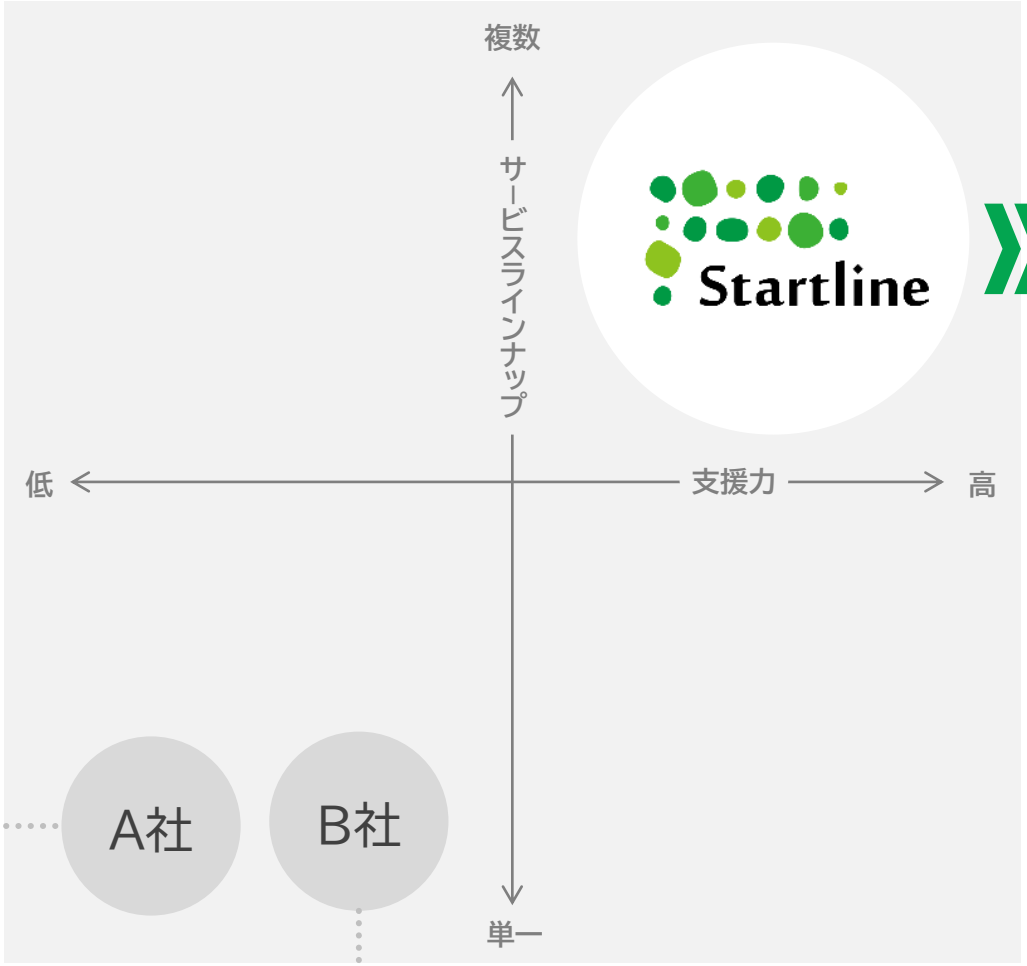
同業他社は20社以上ありますが、業界のトップランナーは、当社を含めた3社です
他社は、「農園型」などの単一サービスのみを提供しています

A社

- 親会社は上場企業で、歴史が長い
- 農園型の障害者雇用支援サービスを提供
- 行政との連携
- 農園を企業に貸すモデル
- 業界団体「日本障害者雇用促進事業者協会」加盟企業

B社

- 地方創生事業と在宅医療事業
- 地方創生事業として、農園型の障害者雇用支援サービスを提供
- 障害者の支援体制として、看護師が常駐（医療的支援）
- 業界団体「日本障害者雇用促進事業者協会」加盟企業



差別化された強み

障害者雇用の多様な課題・ニーズに応えられる

- 障害者の雇用の仕方は、「農園」だけではない
- 障害者が希望する職種は、「農園」だけではない
- 複数サービスラインナップによるクロスセル

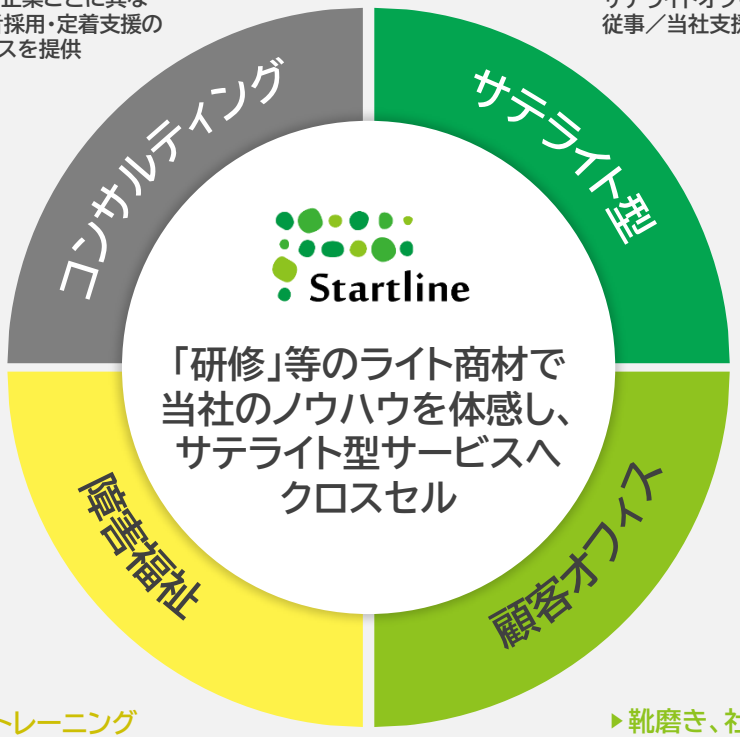
支援力

- 障害者の職業リハビリテーションをベースとした支援を実施
- 専門支援技術を習得した支援員が、障害者、管理者、企業を支援
- 公認心理師等の有資格者を含む支援員が200名以上在籍

1	法規制と事業環境	制度の追い風で市場は拡張中、 当社の強みがより発揮されやすい市場へ
2	顧客基盤	法定雇用率引き上げの影響が大きい 大手企業中心の顧客基盤
3	2つの業界課題	障害者就労・雇用現場において必要な「支援」と「業務開発」
4	**多様なサービスと拠点展開**	多様なサービスとエリア拡大による重層的な拠点展開
5	コアコンピタンス	理論・人材・ツールが融合した高品質な支援力

障害者及び雇用企業の多様化する課題に対して、ワンストップで解決できる唯一の会社

独自のアイディアや他社とのコラボを通した多様なサービスラインナップ



▸コンサルティングサービス

特例子会社設立支援等、企業ごとに異なるニーズに適した障害者採用・定着支援のコンサルティングサービスを提供

▸障害者の就職・採用支援

障害者専用求人サイトの提供や人材紹介、母集団形成、面接同席・アセスメント等障害者の就職・採用の支援

▸管理者向け・障害者向け研修

対象別・学習項目別に、座学、グループワーク、eラーニング、実務研修など目的に沿った研修を提供

▸就労移行支援・定着支援

サービス業専門スキルに特化した多彩なプログラムを提供する就労移行支援・就労定着支援・就労選択支援

▸リアルジョブトレーニング

カフェ店舗で実践的な業務にチャレンジしつつ、企業就労を支援するリアルジョブトレーニングステーション
（就労継続支援B型）

▸オフィスワーク

サテライトオフィスにて、オフィスワークに従事／当社支援員が常駐

▸植物栽培・二次加工業務

サテライト型の屋内農園にて、ハーブ等の植物栽培、ハーブティー等の二次加工業務に従事／当社支援員が常駐

▸コーヒー豆ハンドピック・焙煎業務

サテライト型のロースタリーにて、コーヒー豆のハンドピックや焙煎業務に従事／当社支援員が常駐

▸電話対応の応対品質向上業務

サテライトオフィスにて、電話対応の応対品質向上業務に従事／当社支援員が常駐

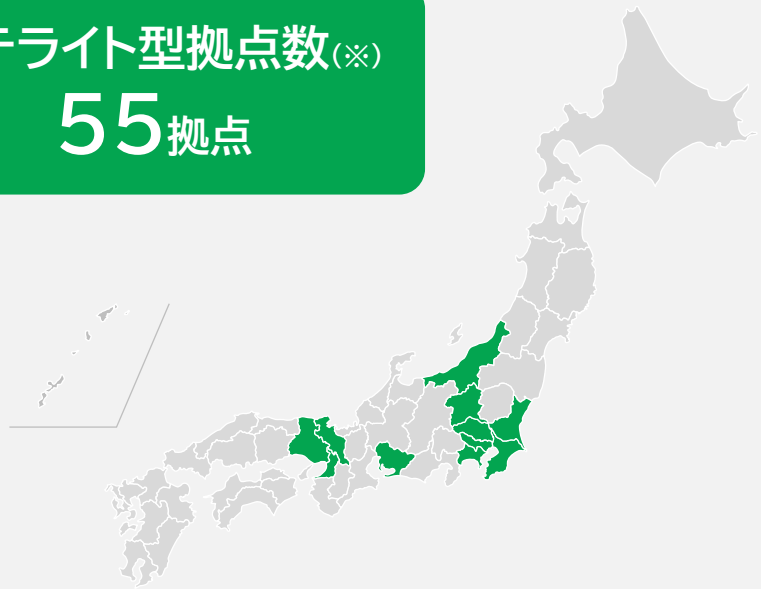
▸靴磨き、社内カフェ業務等

企業オフィス内で、靴磨きや社内カフェ運営、パンのリベイク等、多様な業務に従事／当社支援員は遠隔支援

未開拓地域が多く、出店数は順調に増加

現在の主な拠点展開エリアは関東、関西、新潟県が中心
27/3期は東海地方への初出店、今後も行政連携を図りながら、全国展開を目指す

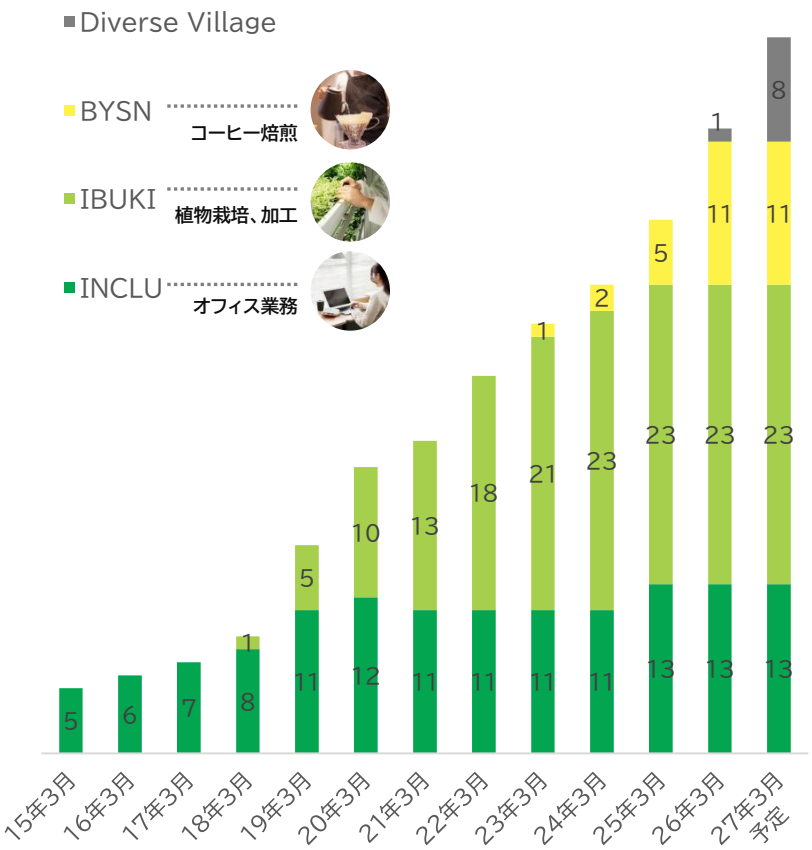
サテライト型拠点数(※)
55拠点



行政連携先

- 茨城県 牛久市
- 新潟県 三条市
- 埼玉県 戸田市
- 栃木県 宇都宮市

▶ サービス別サテライト型拠点出店数推移



(※) 現時点で確定している2027年3月末時点の拠点数

1	法規制と事業環境	制度の追い風で市場は拡張中、 当社の強みがより発揮されやすい市場へ
2	顧客基盤	法定雇用率引き上げの影響が大きい 大手企業中心の顧客基盤
3	2つの業界課題	障害者就労・雇用現場において必要な「支援」と「業務開発」
4	多様なサービスと拠点展開	多様なサービスとエリア拡大による重層的な拠点展開
5	**コアコンピタンス**	理論・人材・ツールが融合した高品質な支援力

科学的根拠に基づく障害者の職業リハビリテーション技術

科学的根拠に基づく **専門支援技術**	• 心理的アプローチは、文脈的行動科学がベース • 行動の原因と対策を文脈で理解し、科学的なアプローチをする支援の体系化 • ACT(アクセプタンス・アンド・コミットメントセラピー)等を、支援の現場で活用
専門支援技術の 研究・開発 **研究開発機関**	• 科学的根拠をベースに、支援技術の研究、開発、体系化 • 大学や外部研究機関、国内外の学会と連携 • 豊富な学会発表や共同研究の事例
現場を支える **支援員**	• 障害者を現場で支える当社支援員は200名以上※ • 公認心理師、精神保健福祉士、社会福祉士等の国家資格者も多数 • 障害者雇用の現場で、2,514名の障害者、373社の企業を支援※
デジタル技術も活用 **各種 プログラム開発**	• 障害者の職業リハビリテーション向上を目的に独自開発 • 障害者支援システム「Enable360」等の各種支援プログラムを独自開発

ベース理論

▶ 応用行動分析学

人の行動の理由を「性格」ではなく、「きっかけ」や「結果」から理解し、行動を予測・制御しようとする理論

▶ 文脈的行動科学

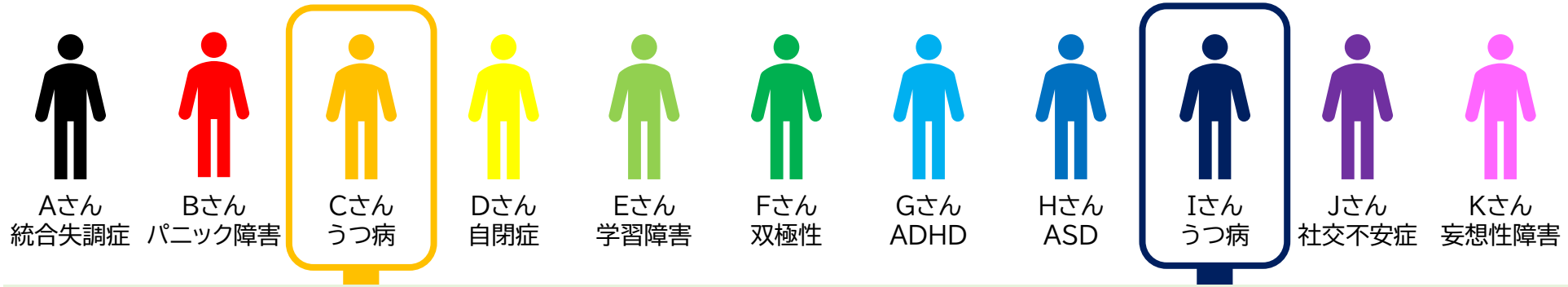
人の行動や出来事について、様々な背景や状況を踏まえて、理解しようとする科学体系

▶ 関係フレーム理論

人間の言語と認知という高次な行動の原理を体系化した理論

(※) 2026年3月末時点

様々な障害に対して、個別対応が求められる。同じ障害名であっても、課題は異なる
アセスメントによる課題の特定、その結果の施策は十人十色



アセスメント（障害状況の正確な把握）

Cさん		Iさん
作業に集中しすぎて、ミスが発生し、結果、気分が落ちこみ、さらにミスが増えるという悪循環に陥る	**課題の特定**	些細なことで不安が生じ、それがきっかけとなりネガティブな思考に陥り、不安がさらに増大してしまう
自身のストレスや疲労の状態に気づき、継続的に業務に集中できるようにする	**目標（支援方針の策定）**	心理的柔軟性「気持ちや考えにとらわれすぎず、状況に合わせてうまく行動できる力」の向上を図る
脳疲労に対するセルフマネジメントスキルの習得	**具体的な施策**	心のセルフマネジメントスキルの習得

障害者のアセスメントツールやワークサンプル等の訓練ツールを多数開発

属人的な支援ではなく、ツールやシステムを活用することで、支援を高いレベルで標準化でき、支援員の人材の輩出難易度が低減

▶ 当社にて開発した支援ツール（一部）

SAPLI
アセスメントツール

適切な支援のために、
障害/経歴/特性/思考などを整理し、
対処方法を構築する
アセスメントツール

SLWS
SL版ワークサンプル

当社独自開発の模擬業務を通して、
障害者のアセスメント及び
作業遂行力向上のための訓練ツール

MMTS
汎用見本合わせ課題

当社独自でシステム化した、
認知機能のアセスメント及び
認知機能向上のための訓練ツール

▶ 障害者支援システム「Enable360」機能

ヘルスログ
ご自身で毎日の身体や心の状態を記録できる健康管理ツール。
ヘルスログを通して障害や体調面の相談も可能。

ワークサンプル
模擬業務（ワークサンプル）を通して、
ご自身が仕事をする上での
「得意なこと」「苦手なこと」の理解に繋がる。

Enable360
ACTを実践するためのコンテンツ、健康管理システムなど、各種ツールを搭載した障害者支援のプラットフォーム。PCやスマホからオンラインで利用可能。

ACT
こころの問題に向き合い、
こころとの付き合い方を身に付けるアプローチ。
最新の認知行動療法。

関係フレームスキルトレーニング
RFT（関係フレーム理論）に基づく構造化された訓練モジュール。
障害者の概念形成や問題解決スキル向上に繋がる。

Startline

障害者就労支援のプロフェッショナルを育成

社内大学『STARTLINE UNIVERSITY（SLU）』を始動



障害者就労支援の専門性と品質を高水準で維持・向上するため、
社員に対し科学的根拠に基づく支援技術の習得を推進

体系的に人材を育成し輩出し続けられる体制となり、さらなる事業成長を加速

プログラムの特徴

STARTLINE UNIVERSITY

従業員が支援技術を段階的に習得し続けられるように設計。
初級からマスターまでの支援スキルを体系的に学び、各階層に
応じた研修やOJTを通じて実践的なスキルを身に付けます。

Look

支援技術レベル別コース
最上位の「マスター育成コース」

支援技術のスペシャリストを育成するためのプログラムであり、コース修了後、卒業試験に合格した暁には「マスター」として公式に資格認定

コース内容
CBS（文脈的行動科学）を中心とした職業リハビリテーションサービスのプロフェッショナルを目指します。具体的には、応用行動分析、認知行動療法、アセスメント手法、カウンセリング面談、セルフマネジメント、ソーシャルサポートなど、多岐にわたる内容を学びます。

総研修時間：678時間

4月20日「マスター育成コース」修了者5名を認定

**SLUを通じて従業員の成長を支援し、企業全体の競争力を高めることを目指します。
また、SLUのカリキュラムは順次拡大・拡充される予定であり、
従業員のスキル向上とキャリアアップを継続的にサポートしていきます。**

目次

01　27年3月期 第2四半期　業績概要

02　27年3月期 業績予想

03　業界動向と当社の対応

04　支援の事例紹介

05　投資家の皆さまからよくある質問

補足資料

06　事業紹介

07　インベストメントハイライト

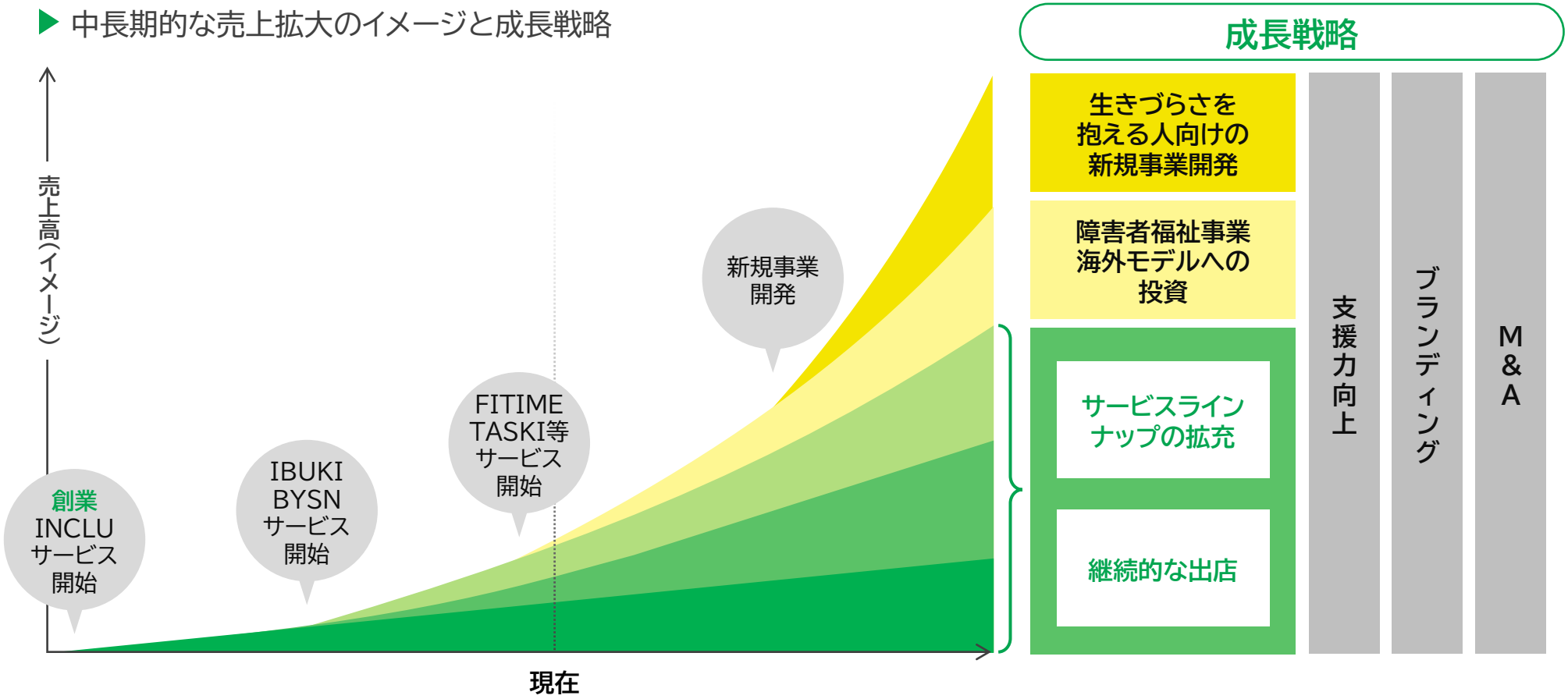
08　成長戦略

09　APPENDIX

※過去の今期決算説明資料と原則同一

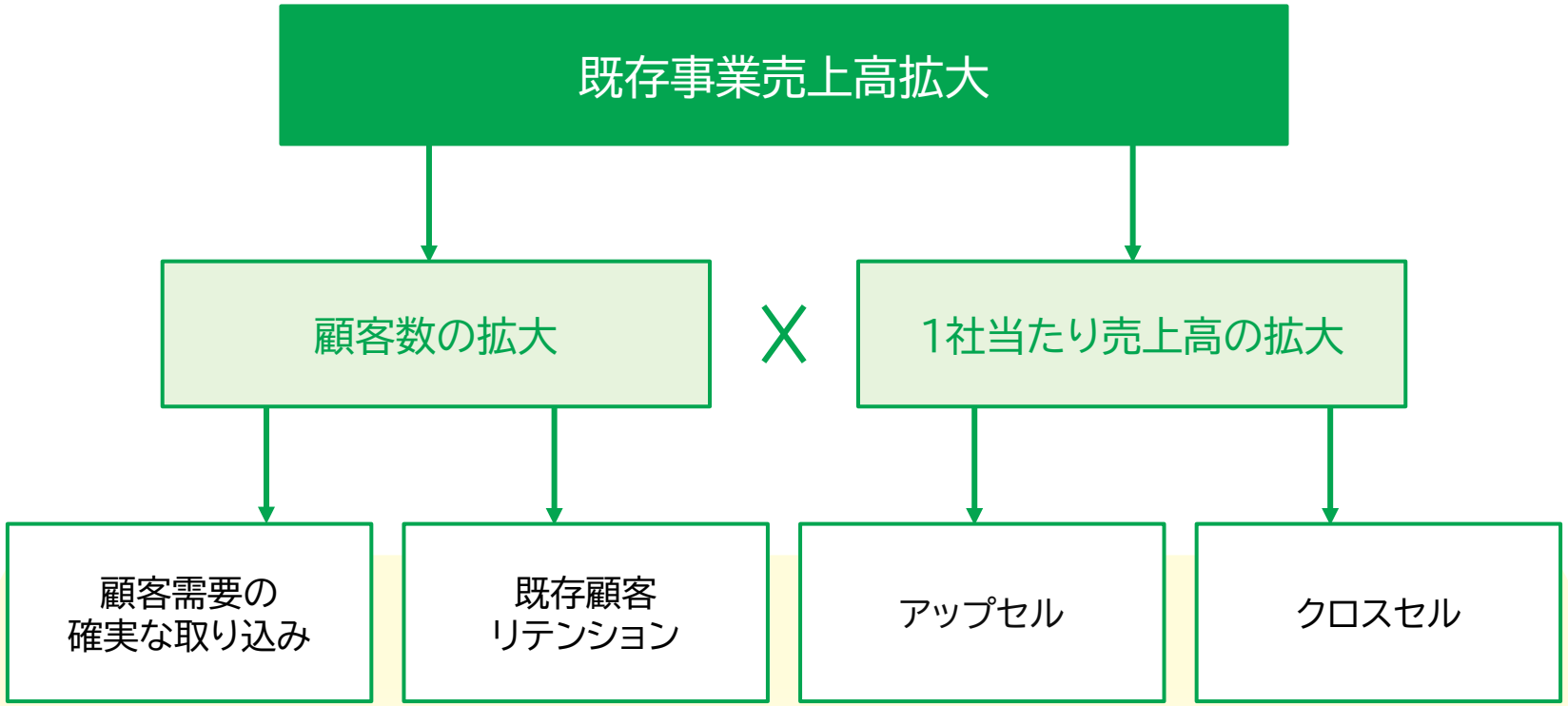
- “障害者の働く”を網羅的に支援するビジネスを着実に拡大し、業界内の確固たるポジションを確立
- 既に参入している障害者福祉事業への積極的な投資
- 将来的には“生きづらさを抱える”人々を対象とした支援まで展望

▶ 中長期的な売上拡大のイメージと成長戦略



1 既存事業のさらなる伸長

既存事業「障害者雇用支援サービス事業」をさらに伸長させ、ストック売上を継続的に積み上げ、経営の安定基盤を確保
現在は、法定雇用率の引き上げに伴い顧客需要が旺盛であるため、顧客需要の確実な取り込みを最優先とします



継続的な出店

➤ **Diverse Villageを中心とした出店加速**
サテライト型サービス拠点の出店を加速し、サービスラインナップを展開
→26/3期は7拠点出店、27/3期は8拠点出店予定

➤ **出店エリアの拡大と積極的な行政連携**
大都市圏はもちろん、人口10万人以上の市区町村へ出店エリア拡大
→三条市、戸田市に続いて、26/3期は牛久市、宇都宮市との行政連携

➤ **店舗開発における専門人材の強化**
人員体制の強化
→27/3期より人員を増強

支援力向上（差別化・価値優位）

➤ **研究機関への継続投資**
専門人員の増強、外部機関とのさらなる連携

➤ **社内大学への継続投資**
教育体系の充実、学び続けられる環境向上
→26/3期より「STARTLINE UNIVERSITY」の始動

➤ **年間約50名程度の支援員の新規採用**
ブランド力向上による採用力強化、リファラル採用の強化
→26/3期は、合計84名、うち支援員63名の新規採用

➤ **支援員が支援に注力できる体制へ**
生成AIの活用や、DXの推進

ブランディング

➤ **広報・ブランディングの強化、発信**
当社や業界の情報をアップデートし続ける

コークリテラス
co-creation terrace
じれいを わかち
たがいを てらす
であいと きづきで
みらいを つくる

➤ **当社の「支援力」の一般化**
支援力を誰にでもより分かりやすく発信をし続ける

➤ **業界団体「促進協」との連携**
業界全体のさらなる成長に向けた連携の強化
行政、福祉業界等とのさらなる対話

➤ **既存顧客向け情報交換の場の提供**
2024年より実施の「コークリテラス」拡大
→26/3期は、計9回開催、延べ100社以上の企業、50社以上の支援機関が参加。詳細はQRコード参照

サービスラインナップ拡充

➤ **サテライト型サービスの拡張**
新たなサテライト型サービスの拡張

➤ **1名から利用できるサービスの拡張**
サテライト型は3名～が中心だが、大企業以外も利用しやすいサービスへ

➤ **顧客オフィスで雇用「TASKI」の拡張**
現状はカフェ、パンリベイク、靴磨きのみだが、TASKIラインナップを拡張

➤ **外部企業と連携、M&A、資本提携等**
新たなサービスを開発する上で、外部プロフェッショナルとの連携

2 障害者福祉事業 海外モデルへの投資

イスラエルのShekulotov Group(シェクロトブ グループ)とは、2023年12月開催の『就労支援フォーラムNIPPON 2023(主催:日本財団)』で出会い、同社の障害者雇用の取り組みに共感し、意見交換を重ね、パートナーシップ契約の締結に至りました
当社が培ってきた支援力と、同社の海外モデルを融合させつつ、日本で初めて展開する自立した就労を目指すリアルジョブトレーニングステーション(就労継続支援B型)として、2025年10月に埼玉県に「GOOD THE GOOD」をオープン
27年3月期には、GOOD THE GOODをさらに1拠点出店し、28年3月期以降の拠点拡大に向けた体制を構築します

海外モデルのインポート

**今まで福祉的就労をしていた障害者の中で、
企業就労を望む方の企業就労を促進させる取り組み**







Shekulotov Groupは、主に精神障害者の方々が就職するための専門的な職業リハビリテーショントレーニングセンターとして機能するカフェを運営しております。カフェでのキッチン作業やバリスタとしての作業、接客や軽作業、レジ対応等の様々な仕事を通して、職業スキルを身に付け、就職に繋げます。
そこで働く障害者の35%以上が400を超える企業に就職し、少なくとも最低賃金を得られるよう支援しています。日本では、福祉施設から企業への就職率は約10%程度であり、非常に高い実績を誇っています。

当社は、福祉施設においても企業就労できる方が多くいらっしゃると考えており、同社のノウハウをもとに、福祉的就労から企業就労への促進を目指します。

Shekulotov Group

「障害者の社会進出」におけるShekulotov Groupのモデルは、国連の2017年プロジェクトゼロ賞を受賞し、OECDをはじめとする世界中の主要な組織から評価されております。

主な受賞歴

IAUD INTERNATIONAL DESIGN AWARD 2020 / OECD BETTER POLICIES FOR BETTER LIVES / EASPD / SCHWAB FOUNDATION FOR SOCIAL ENTREPRENEURSHIP / ZeroProject / INSTITUT FÜR LEBENSKOMPETENZ

3 生きづらさを抱える人向けの新規事業開発

創業以来、当社は、障害者手帳を保持する方の就労支援・雇用支援に注力
その中で当社が培ってきた「支援力」は、障害者だけではなく、発達障害グレーゾーンの方やメンタル不調の方、休職中の方、障害児など幅広い方々の役に立てると考えております
そのため、2028年3月期より、このような「生きづらさを抱える人」向けの新規事業の開発に着手します



- **IPO調達資金について、新規出店の形態を、当初のBYSNから、Diverse Villageに変更したが、原則として、2025年12月上場時に想定したとおりの使用進捗**

当初の使途

項目〔単位:百万円〕	26/3期	27/3期	合計
既存事業 BYSNの新規出店	-	494	494
手元運転資金	200	-	200
合計	200	494	694

現時点での進捗

項目〔単位:百万円〕	26/3期	27/3期	合計
既存事業 Diverse Villageの新規出店	-	494	494
手元運転資金	200	-	200
合計	200	494	694

目次

01　27年3月期 第2四半期　業績概要

02　27年3月期 業績予想

03　業界動向と当社の対応

04　支援の事例紹介

05　投資家の皆さまからよくある質問

補足資料

06　事業紹介

07　インベストメントハイライト

08　成長戦略

09　APPENDIX

※過去の今期決算説明資料と原則同一

科学的根拠に基づく障害者の職業リハビリテーション技術**「支援力」**と
多様な**「サービスラインナップ」**を強みとして、
急成長する**障害者雇用支援市場**において、ブランドを確立している会社です



会社概要

会社名	株式会社スタートライン
設立	2009年12月（3月決算）
資本金	657,994,900円 （資本準備金 557,994,900円） （※）2026年9月末時点
社員数	508名（正社員 449名 アルバイト 58名 嘱託社員 1名） （※）2026年9月末時点
本社	東京都三鷹市上連雀1-12-17 三鷹ビジネスパーク1号館3F
関西事業所	大阪府大阪市北区西天満2-6-8 堂島ビルヂング4F
拠点数	障害者雇用支援サービス事業運営拠点　49拠点 （東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、大阪府、兵庫県、愛知県、新潟県、茨城県） 障害者福祉事業運営拠点　2拠点 （埼玉県） （※）2026年9月末時点
加盟団体	一般社団法人 日本障害者雇用促進事業者協会 一般社団法人 日本経済団体連合会 一般社団法人 関西経済同友会
事業内容	障害者の就労支援、障害者雇用の支援全般 ① 障害者雇用支援サービス事業 ② 障害者福祉事業
実績	2026年3月期業績 売上高　5,599百万円 営業利益　450百万円 営業利益率　8.0% 支援障害者数　2,694名 顧客社数　398社 （※）2026年9月末時点
主な特許	特定人材定着率向上システム ［特許第6959622号］ 認知能力改善支援システム ［特許第7219377号］ 行動分析型支援システム、行動分析型支援に係るプログラム、装置、方法、並びに同プログラムを記憶した記録媒体 ［特許第7660270号］

誰もが自分らしく生きる社会を創造する

ひとつでも多くの選択肢をつくり、様々な人々の可能性を拡張することで、誰もが自分らしく生きる社会を目指しています

PHILOSOPHY

「自分をおもいやり、
人をおもいやり、
その先をおもいやる。」

私たちの挑戦は
多様な人々が共存する時間の中で
一人でも多くの人が
自身の可能性に気付き、成長し、活躍しながら
自分らしく生きていると
実感できる社会を実現することです。

そのために掲げた言葉はただひとつ、“おもいやり”です。
私たちが考えるおもいやりとは
可能性を見つけ出す観察力、未来を描く想像力、形にする行動力
可能性を可能に変えていく技術力
そして関わる責任。
そのすべてが、おもいやりという言葉に凝縮されています。

スタートラインは
おもいやりを原動力に
誰もが自分らしく生きる社会を
創造し続けます。













経営ボードメンバー

人材サービス出身者3名が、前職での特例子会社設立をきっかけに、障害者雇用の課題に着目し創業

取締役



西村 賢治
代表取締役社長

大手人材サービスでのグループ会社社長などを経験。「自分をおもいやり、人をおもいやり、その先をおもいやる。」を企業理念に当社を創業。
滋賀県出身。



井上 剛
取締役

特に財務経理において専門知識を有し、当社の経営に参画。人事総務部、財務経理部、情報システム部を管掌。群馬県出身。



長谷川 新里
取締役

大手メディアでの広告営業を経て、某大手企業の特例子会社設立を経験。当社では新規事業開発、障害福祉事業管掌。創業メンバー。
神奈川県出身。



石川 敬啓
取締役

黎明期の人材サービス業界を創り上げた一人。創業した企業は東証プライムまで成長。現在は非常勤取締役として当社経営に参画。



白木 孝一
取締役

関西学院大学卒業後、大手人材サービスで営業責任者などを経験。障害者雇用支援サービス、セールス、マーケティング、DX、研究部門を管掌。創業メンバー。福岡県出身。



佐藤 香織
社外取締役

弁護士（鳥飼総合法律事務所）。コンプライアンス、ガバナンス整備、内部統制等の企業法務に精通した豊富な知識と経験に基づき経営を監視・助言。

監査役



稲津 隆夫
常勤監査役

大手看護・介護サービスにて管理本部長、経営企画部長、取締役内部監査室長などを歴任。福祉業界の経営と監査へ造詣が深い。



田口 昌宏
監査役

TKCを経てTZコンサルティング（株）を設立、代表取締役に就任。税理士。税務の専門家として当社の監査体制強化に貢献。



濱永 健太
監査役

弁護士法人飛翔法律事務所の共同代表。規模や業種を問わず様々な企業の経営について法的な面から支援。

障害者の支援に関する研究開発機関を2014年に設立
10年超取り組んできた障害者の雇用にまつわる取り組み、研究成果を、さらに雇用支援サービスへ昇華

サテライト型障害者雇用支援サービス







就労継続
支援B型事業

就労移行
支援事業

09/3 10/3 11/3 12/3 13/3 14/3 15/3 16/3 17/3 18/3 19/3 20/3 21/3 22/3 23/3 24/3 25/3 26/3

09/12 会社設立

14/4 研究開発機関発足

19/10 関西事業所開設

23/10 業界団体発足

25/12 株式上場

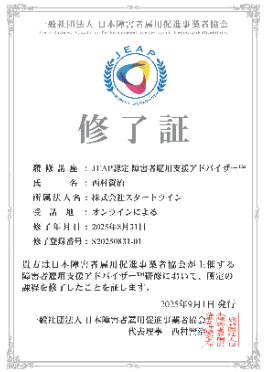
業界内での「スタートライン」の立ち位置

業界のリーディングカンパニー

2009年、新たな市場を創り出したイノベーターです

当社が発起人となり、2023年10月に業界団体を設立
当社代表西村が、業界団体の理事長に就任し、リーダーシップを発揮しております





業界団体について

厚生労働省が「いわゆる障害者雇用ビジネスに係る実態把握の取組について」という資料（2023年4月17日）と、「事業主の皆様へ」と題するリーフレット（2023年6月12日）により、「懸念される課題等」「望ましい取組のポイント」を公表しました。業界全体の品質向上のため、当社が発起人となり業界団体「一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会」を設立し、業界の健全な発展をリードしております。

日本障害者雇用促進事業者協会
Japan Business Association for Employment Accelerator of Persons with Disabilities

・会員数：37社 （※）2026年9月末時点

弁護士、社会保険労務士、社会福祉士、精神保健福祉士等の
有識者と共に業界のさらなる発展に向けた各種事業を推進

［主な事業実績］
・障害者雇用支援サービス適格事業者認定制度
・JEAP認定 障害者雇用支援アドバイザー™研修制度

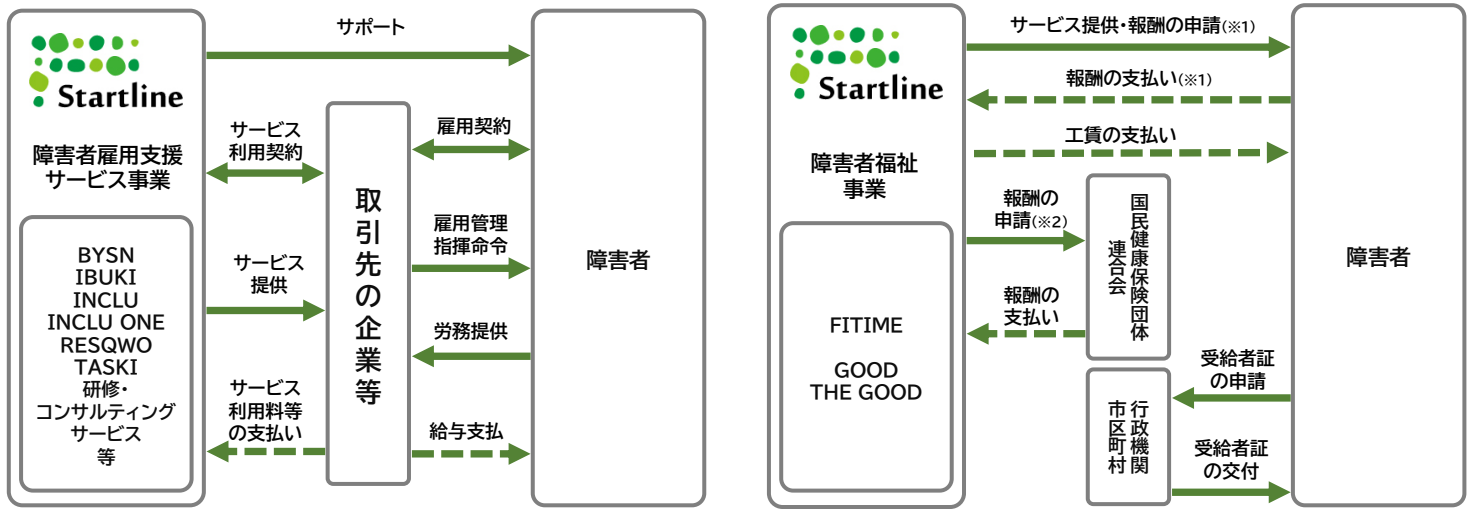


「障害者雇用支援サービス事業」に経営資源の大半を投下

障害者の働き方は、働くことを通じて生活リズムや社会参加を支援する福祉的サービスである「福祉的就労」と、企業と雇用契約を結び、業務への貢献に応じて賃金が支払われる「企業就労」があり、現在は、「企業就労」の支援に経営資源の大半を投下しております

事業セグメント	障害者雇用支援サービス事業		障害者福祉事業	
就労フェイズ	障害者雇用促進法に基づく「企業就労」		障害者総合支援法に基づく「福祉的就労」	
	民間企業等への就職 安定就労	スキルアップ キャリアアップ	就労継続支援B型	就労移行支援 就労定着支援 就労選択支援

事業系統図



(※1) 顧客に該当する障害者当人の自己負担額は10%ですが、所得水準に応じて自己負担による支払いを免除されるケースがございます。
(※2) 報酬の計算方法は、障害者数×単価

スタートライン・ブランド

「スタートライン」といえば、「支援力」と「サービスラインナップ」

1 障害者への「支援力」

**科学的根拠に基づく
障害者の職業リハビリテーション技術**

社内研究開発機関を有し、職業リハビリテーション技術の研究、開発、実施。
認知の障害に対する心理的アプローチや、
アセスメント、模擬業務を通したスキル向上プログラムを有し、障害者支援システムも独自開発。
200名以上(※)の支援員、公認心理師等の有資格者も多数。

2 多様なサービスラインナップ

**独自のアイディアや他社とのコラボ
を通した多様なサービスラインナップ**

コーヒー焙煎、植物栽培、ハーブティー加工、オフィスワーク、コールセンターの応対品質、
パン販売、靴磨きなど雇用企業にとって新たな付加価値となる障害者の多様な業務を開発。
豊富な選択肢(サービスラインナップ)から選べる状態へ。

(※) 2026年3月末時点

科学的根拠に基づく障害者の職業リハビリテーション技術

科学的根拠に基づく
専門支援技術

- 心理的アプローチは、文脈的行動科学がベース
- 行動の原因と対策を文脈で理解し、科学的なアプローチをする支援の体系化
- ACT(アクセプタンス・アンド・コミットメントセラピー)等を、支援の現場で活用

専門支援技術の研究・開発
研究開発機関

- 科学的根拠をベースに、支援技術の研究、開発、体系化
- 大学や外部研究機関、国内外の学会と連携
- 豊富な学会発表や共同研究の事例

現場を支える
支援員

- 障害者を現場で支える当社支援員は200名以上※
- 公認心理師、精神保健福祉士、社会福祉士等の国家資格者も多数
- 障害者雇用の現場で、2,514名の障害者、373社の企業を支援※

デジタル技術も活用
各種プログラム開発

- 障害者の職業リハビリテーション向上を目的に独自開発
- 障害者支援システム「Enable360」等の各種支援プログラムを独自開発

ベース理論

▶ 応用行動分析学

人の行動の理由を「性格」ではなく、「きっかけ」や「結果」から理解し、行動を予測・制御しようとする理論

▶ 文脈的行動科学

人の行動や出来事について、様々な背景や状況を踏まえて、理解しようとする科学体系

▶ 関係フレーム理論

人間の言語と認知という高次な行動の原理を体系化した理論

(※) 2026年3月末時点

強み1｜「障害当事者」への支援

1 支援員による継続的な支援

当社の支援技術を習得した支援員が、
障害当事者や管理者の日々の支援を提供します。

また、独自開発した障害者支援システム「Enable360」を活用し、遠隔での支援も可能です。

定期的な面談や、日々障害者が記録する健康や気持ちの状態（ヘルスログ）をもとに、障害当事者が不調になるアラートを事前に察知し、適切な支援方針を打ち出し、実行します。

定期面談風景



2 科学的根拠に基づく心理・認知プログラムの提供

精神障害者や発達障害者等、「心の問題」を抱える障害者を対象として、障害者の「心の問題」に対する支援を提供します。

当社では、科学的根拠に基づいた心理・認知プログラムを組織的に導入しており、支援員とのコミュニケーションを通しての訓練や当社独自開発の障害者支援システム「Enable360」を通して、パソコンやスマホから自身で日々トレーニングすることも可能です。

当社独自開発
障害者支援システム「Enable360」



3 職業スキルトレーニングプログラムの提供

アセスメントを通じて、障害者自身の得意、不得意を整理した上で、より職業スキルを向上するための職業スキルトレーニングプログラムを提供します。

職業スキルトレーニングとは、模擬業務（ワークサンプル）を通して、各業務工程のスキルを身に付け、次の工程に挑戦することを繰り返します。その結果、業務の幅が拡がり、自信とスキルアップに繋がります。

模擬業務は、PC作業や栽培業務、焙煎業務等の軽作業等、様々なパターンがあり、障害状況に応じた職業スキルトレーニングプログラムを提供しております。

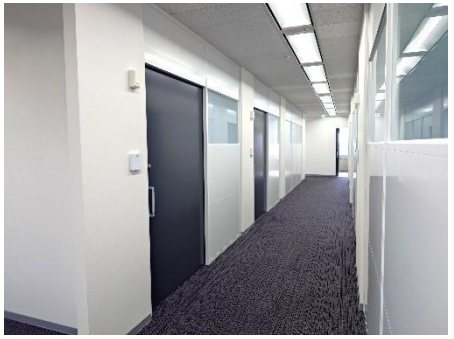
ワークサンプルイメージ



4 職場環境の調整（設　備）

職場環境コンサルティングや特例子会社設立支援はもちろん、
当社が提供するパッケージサービスでは、
障害者が従事する業務に適した職場環境を用意、提供します。

精神障害者の働きやすい環境づくりに関する共同研究にて、
「最優秀賞」を受賞する等、確かな実績に基づいております。



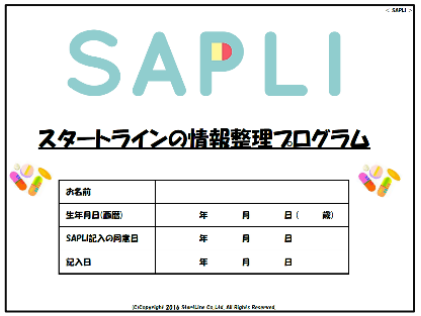
5 職場環境の調整（コミュニケーション）

障害者が活躍するためには、
「障害当事者自身の障害理解」と「周囲の方々の障害理解」の
双方が不可欠です。

当社では障害当事者に対して、当社独自のアセスメントツールを
使用し、障害状況の可視化と障害受容を促す支援を提供します。

周囲の方々に対して、アセスメントを通して把握した障害状況を
もとに、障害状況の理解と障害当事者とのコミュニケーション方
法を習得するための研修や支援を提供します。

当社独自アセスメントツール



6 職場環境の調整（制度設計・職域開拓他）

障害者が活躍するために、人事制度や評価制度、キャリアアップ
支援制度等、顧客の状況に応じた制度設計やコンサルティングを
提供します。

障害者に任せる業務について、職域開拓を行い、従事する障害
者自身の障害状況に応じた業務設計、業務フローの構築を支援
します。

その他、障害者雇用に関わる関連法令や、一般的な障害特性の
理解等を目的として、座学、グループワーク、eラーニング、実務
研修など様々な形式で研修を管理者向けに提供します。



強み1｜支援力 まとめ



ブラッシュアップされ続け、
二次関数的にノウハウが蓄積

＋

参入障壁
・
競争優位性

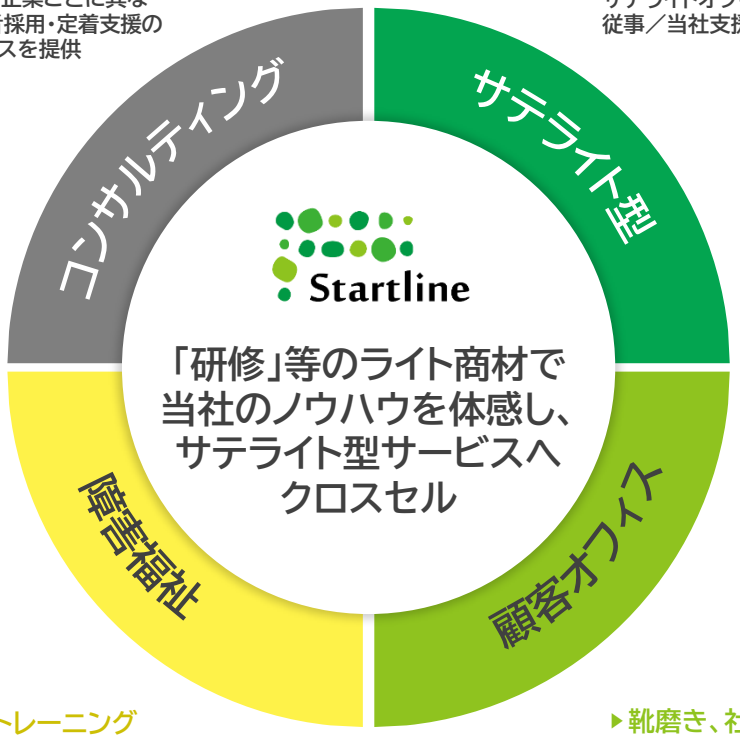
＝

支援力があるから顧客に選ばれる

強み2｜多様なサービスラインナップによる提案力の優位性

障害者及び雇用企業の多様化する課題に対して、ワンストップで解決できる唯一の会社

独自のアイディアや他社とのコラボを通した多様なサービスラインナップ



▸コンサルティングサービス

特例子会社設立支援等、企業ごとに異なるニーズに適した障害者採用・定着支援のコンサルティングサービスを提供

▸障害者の就職・採用支援

障害者専用求人サイトの提供や人材紹介、母集団形成、面接同席・アセスメント等障害者の就職・採用の支援

▸管理者向け・障害者向け研修

対象別・学習項目別に、座学、グループワーク、eラーニング、実務研修など目的に沿った研修を提供

▸就労移行支援・定着支援

サービス業専門スキルに特化した多彩なプログラムを提供する就労移行支援・就労定着支援・就労選択支援

▸リアルジョブトレーニング

カフェ店舗で実践的な業務にチャレンジしつつ、企業就労を支援するリアルジョブトレーニングステーション
（就労継続支援B型）

▸オフィスワーク

サテライトオフィスにて、オフィスワークに従事／当社支援員が常駐

▸植物栽培・二次加工業務

サテライト型の屋内農園にて、ハーブ等の植物栽培、ハーブティー等の二次加工業務に従事／当社支援員が常駐

▸コーヒー豆ハンドピック・焙煎業務

サテライト型のロースタリーにて、コーヒー豆のハンドピックや焙煎業務に従事／当社支援員が常駐

▸電話対応の応対品質向上業務

サテライトオフィスにて、電話対応の応対品質向上業務に従事／当社支援員が常駐

▸靴磨き、社内カフェ業務等

企業オフィス内で、靴磨きや社内カフェ運営、パンのリベイク等、多様な業務に従事／当社支援員は遠隔支援

「支援力」をベースに、多様なサービスを開発

「支援力」をベースに「独自の工夫やアイディア」を加えて、障害者の多様な職種や働き方を創出し、サービス化



外部企業とタッグを組み、多様なサービスを開発

外部の様々なプロフェッショナル企業が所有する突出したノウハウを掛け合わせることで、サービスを開発

ロースタリー型障害者雇用支援サービス「BYSN」

Startline × ウエシマコーヒー = BYSN

屋内農園型障害者雇用支援サービス「IBUKI」

Startline × Planet = IBUKI

応対品質向上型障害者雇用支援サービス「RESQWO」

Startline × WOWOW COMMUNICATIONS = RESQWO

「障害者雇用支援サービス事業」の主力サービス

サテライト型サービス（BYSN、IBUKI、INCLU）が全売上の約96%（2026年3月期実績）を占める

種別	サービス名称	特徴	障害者が行う業務の成果物	支援障害者	マネタイズ先	収益モデル
当社拠点を活用したサテライト型サービス	ロースタリー型 障害者雇用支援サービス **BYSN［バイセン］**	障害者雇用を行う企業等に対して、当社の拠点（ロースタリー）を利用して、コーヒー豆のハンドピックや焙煎業務を通じて、職場環境の提供、障害者の採用、訓練、職場定着、職業能力開発の支援を行う。 障害者3名＋管理者1名が基本パッケージ。	社内外に高品質なコーヒーのドリップパックを提供 社員の福利厚生等で活用	これまで作業所等で福祉就労をしていた知的障害者	大企業を中心に様々な業種・規模の民間企業等	●コンサルティング ●ストック ●物販
	屋内農園型 障害者雇用支援サービス **IBUKI［イブキ］**	障害者雇用を行う企業等に対して、当社の拠点（屋内農園）を利用して、植物栽培やハーブティー等の二次加工業務を通じて、職場環境の提供、障害者の採用、訓練、職場定着、職業能力開発の支援を行う。 障害者3名＋管理者1名が基本パッケージ。	社内外にハーブティー、ハンドソープ、災害備蓄品のハーブ入りカレー等、様々な用途で活用	PC作業より軽作業を好む発達障害者・精神障害者		●コンサルティング ●ストック ●物販
	障害者雇用支援サービス サポート付き サテライトオフィス **INCLU［インクル］**	障害者雇用を行う企業等に対して、当社の拠点（サテライトオフィス）を利用して、オフィスワーク業務を通じて、職場環境の提供、障害者の採用、訓練、職場定着、職業能力開発の支援を行う。 障害者3名が基本パッケージ。	各部署からの依頼のオフィスワークを納品	PCを使った作業を好む身体障害者、精神障害者		●コンサルティング ●ストック
	障害者雇用支援サービス サポート付き サテライトオフィス **INCLU ONE［インクルワン］**	INCLUと同じ提供内容であり、障害者1名から利用が可能。		バリアフリーな設備が必要であったり、静かな執務環境を好む障害者		

「障害者雇用支援サービス事業」のその他サービス

種別	サービス名称	特徴	障害者が行う業務の成果物	支援障害者	マネタイズ先	収益モデル
サテライト型サービス	応対品質向上型 障害者雇用支援サービス **RESQWO［レスクオ］**	株式会社WOWOWコミュニケーションズ社と共同開発。障害者雇用を行う企業等に対して、サテライトオフィスを利用して、電話対応の応対品質向上業務を通じて、職場環境の提供、障害者の採用、訓練、職場定着、職業能力開発の支援を行う。障害者1名から利用可能。	コールセンター等での応対品質力の分析、評価、フィードバック	PC作業が得意な精神障害者や視覚障害者	ユーザー向け電話応対が必要な民間企業等	●コンサルティング ●ストック
顧客拠点を活用したパッケージサービス	様々なプロフェッショナルが所有する突出したノウハウと、当社が培ってきた障害者雇用支援・就労支援のノウハウを掛け合わせるサービス **TASKI［タスキ］**	当社拠点ではなく、顧客のオフィス内で、障害者とその他の従業員が同じ空間で、カフェ業務や、パンのリベイク、靴磨き業務など多様な業務に取り組む。当社支援員は常駐せずに、遠隔での支援。	社内カフェやパン販売、靴磨きサービスを社員に提供	多様な人と一緒に働きたい方で、軽作業が得意な障害者	規模問わず様々な業種の民間企業等	●コンサルティング ●ストック ●物販
顧客ごとの課題に応じたカスタマイズサービス	**研修・ コンサルティング サービス**	障害者雇用を行う企業等に対して、顧客ごとの課題に応じて、研修（障害者向け、管理者向け、経営者向け）や、定着支援、特例子会社開設支援、制度構築、相談窓口等のコンサルティングサービスを提供。	–	顧客ニーズによる	規模問わず様々な業種の民間企業等	提供内容により異なる









「障害者福祉事業」のサービス

種別	サービス名称	特徴	支援対象者	マネタイズ先	基本収益モデル
障害者総合支援法に基づく福祉サービス	就労移行・定着・選択支援 **FITIME［フィティミー］**	飲食、アパレル、販売等のサービス業専門スキルに特化した多彩なプログラムを提供する就労移行・定着支援。 セルフマネジメントスキル習得を目的とした基礎トレーニング、様々な職種を体験するカラフルトレーニング、リアルジョブトレーニング等を提供。工賃支給。	これから企業への就職を目指す障害者で、アパレルや飲食等の接客業を希望する方	行政	利用者一人当たりの利用日数に応じた基本報酬が発生。 条件に応じて加算報酬あり。
	リアルジョブトレーニングステーション **GOOD THE GOOD［グッド ザ グッド］**	国連の2017年プロジェクトゼロ賞を受賞する等、世界中の主要な組織から評価されている海外企業と提携。 就労継続支援B型のスキームを活用し、カフェ店舗で実践的な業務にチャレンジしつつ一般就労を支援。工賃支給。	カフェ業務を通して、これから企業への就職を目指す障害者		











「確固たる障害者の支援力と、多岐にわたる成果物活用」 だから選ばれる

障害者雇用を真剣に取り組む企業が、「支援」と「成果物活用」の重要性を感じ、当社を選んでいただくケースが多い

当社サービスを選ばれるケース

最初は他社サービスの貸農園を利用したが、結局「支援」の必要性を感じて、途中からスタートラインの利用に切り替えた	障害者の業務が植物栽培、ハーブティー、コーヒー焙煎等複数あり、自社にあった成果物活用をより期待できる
他社サービスで野菜を栽培していたが、活用方法がなく、困っていた。スタートラインは成果物の具体的な活用も支援してくれる	他社には感じられない障害者への支援力があり、障害者雇用を真剣に取り組む上で、ノウハウを学ぶことができる
最初は「雇用率達成」が目的だったが、スタートラインのサービス利用を通して、インクルージョン＆ダイバーシティなど組織風土変革のきっかけになった	障害者や管理者、人事部への日々の支援が他社サービスと違い、手厚い。その結果として障害者がスキルアップし、企業の戦力になってくれる

最初は「負担が少なそう」との理由で他社サービスを利用されることも

他社サービスを選ばれるケース

スタートラインは上場企業ではないが、他社は上場企業もしくはその子会社で安心感がある[上場以前]	他社サービスの方が、人事の負担なく、楽に障害者雇用を行えそう



導入事例　2023.07.10

【クレディセゾン導入事例】一人ひとりの能力発揮と自由闊達に意見が言えるチーム構築の実現



導入事例　2025.05.23

【パシフィックソーワ導入事例】INCLU ONEでの障害者雇用から誰もが働きやすい組織環境を実現

「仕事を通して成長を実感できる」 だから選ばれる

約8割の障害者が「仕事を通じた成長」を実感

2023年に、INCLU及びIBUKIで働く障害者に対して、就業環境に関するアンケートを実施
アンケート結果詳細は、右QRコードより、プレスリリース「働く障害者の就業環境に関するアンケート結果を公表～働く障害者614名の回答～」をご参照ください

自分の体調やメンタルについて、いつでも相談できる人がいると不安があっても仕事がしやすい（30代/精神障害者）

勤務時間、上司・会社の対応、スタートラインさんのサポートすべてに満足しているため（40代/精神障害者）

自分の心の中で問題を解決できるようになった（30代/精神障害者）

自分に合った仕事内容と職場の雰囲気の良さで仕事がしやすいです（20代/知的障害者）

自分の不調に気づき早めに対処できるようになった（20代/知的障害者）

自分自身のペースで成長を感じ続けたい（20代/身体障害者）

待遇などとても満足していて、このままキャリアアップしていきたい（50代/精神障害者）

IBUKIは恵まれた職場で、一週間に1回の面談があるし、給料がいい。親孝行にもなる。あと、仕事を長く続けられることが、私の喜びです（30代/知的障害者）

私は働いて4年目になりますが、こんなにいい会社・職場はないと思います。障害のせいで、難しい事もあるけど、毎日楽しく元気に仕事ができています。その環境に感謝をして働きたいです（20代/知的障害者）

仕事を通じて考え方がポジティブになってきているから（40代/精神障害者）



働く人の声　2025.10.28

“好き”を仕事に――TASKI COFFEEで見つけた新しい自分とやりがい



働く人の声　2024.06.25

仕事を通じて想像していなかった自分へと成長！能力開発と向上の先にある未来

認識するリスク①

主要なリスクとその対応策	発生可能性	発生時期	影響度
法改正について 当社は事業活動を行う上で、障害者雇用促進法及び障害者総合支援法を主として、様々な法規制の適用を受けております。これらの法規制を遵守するため、法律の改廃、法的規制の新設、適用基準の変更等の情報を遅滞なく収集し、かつ、これらの法規制に抵触しないように、行政と適宜連絡や確認を取りながら事業を進めております。 特に当社の障害者雇用支援サービス事業においては、障害者雇用促進法が規定する法定雇用率が企業には義務付けられております。民間企業等における法定雇用率は、2026年7月に2.7%に引き上げられ、この改正自体は当社にとって事業機会の増加・創出に繋がっておりますが、法定雇用率制度自体が見直しになる場合等においては、主力事業であるBYSN、IBUKI、INCLU等の解約に繋がる可能性もあり、当社の業績に影響を与える可能性があります。法定雇用率制度自体が見直される可能性は現時点では低いものの、行政や法改正等の動向について継続的に情報収集を行い、早めの対策を講じられる体制を構築することで回避をしてまいります。また、当社の支援を通して障害者をより企業の戦力とすることで、法定雇用率制度に関わらず、積極的に障害者雇用を行うという顧客を増やすことがより重要であると考えております。	低	特定時期なし	中
風評等の影響について 当社の事業は、障害当事者はもちろんのこと、雇用企業、行政、福祉施設、障害当事者のご家族等障害者雇用に関わるすべての方々との連携の元に成り立つものであると認識をしております。当社は、障害者雇用促進法の趣旨に立脚した共生社会の実現に向けて、事業の開発や運営、発信に取り組んでおります。また、より業界を健全に成長させることが必要不可欠であると考えており、同業他社とともに、業界団体(一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会)を設立し、加盟しております。しかしながら、障害者雇用促進法の趣旨に立脚しない障害者雇用支援サービスを提供する会社による不祥事の発生や、法令違反等により、業界全体に対する社会的批判が高まった場合には、当社の業績及び財政状況に影響を与える可能性があります。	低	特定時期なし	小
大規模自然災害について 当社は、都市圏を中心に事業拠点を有しておりますが、新型コロナウイルス感染症の拡大を経て、リモートによる事業運営を取り入れ、問題なく運営できております。しかしながら、当社のビジネスモデル上、全業務をリモートへ移行することは現時点において現実的ではなく、今後、大規模災害が万が一発生した際において、当社の業績に影響を与える場合があります。	中	特定時期なし	大

(※1) 当社事業上想定される主要なリスクについて、現時点で当社が認識している事項の一部を記載したものであり、当社に関するすべてのリスクを網羅したものではございません。
(※2) その他のリスクは、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

認識するリスク②

主要なリスクとその対応策	発生可能性	発生時期	影響度
支援員人材の採用及び育成について 当社にとって、障害者雇用支援サービス事業及び障害者福祉事業を行う上で、障害者に対して直接的に支援を行う支援員の採用・育成は、事業の成長において必要不可欠です。採用活動においては、各種採用媒体や人材紹介会社の利用、各種採用イベント等の実施、継続的な採用広報の実施等、様々な採用手法を講じております。また、入社後には、障害者雇用支援業界の関係法令等、当社が事業を行う上で必要な知識の習得を目的として研修を実施しております。支援技術の習得については、専門研修制度を設けており、各階層別に入社時の初期研修から、将来的にスーパーバイズできる状態に到達するまでに、体系的かつ継続的な専門教育研修を実施しております。しかし、これらの対策が十分効果が得られず、社員の採用・育成が計画通り実施できない場合においては、新規出店時期の遅れや、支援の充実度が低下し、当社の業績に影響を与える可能性があります。	低	特定時期なし	中
各種利益の下期偏重について 障害者雇用支援サービス事業においては、新規販売を行うにあたって約6か月以上前から、出店に係る物件確保及び社員採用・教育を行うため先行投資が発生します。一方で売上高の多くを占めるストック売上は毎月積み上がっていくため、売上高は下期偏重となります。このように、出店等の先行投資及びリカーリングの影響により営業利益をはじめとする各段階利益において下期偏重の傾向があります。	高	全期間	小
有利子負債への依存について 当社は、拠点展開による事業拡大を図っており、新規出店に際しては、金融機関からの借入を行っております。そのため、有利子負債の残高は年々増加しており、有利子負債依存度も高い水準です。当社では、借入に際して、取締役会で十分な協議・検討を重ね決議することとしておりますが、今後金融政策の変更等により市中金利に変動が生じた場合には、支払利息の増加等により、当社の財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローに影響を与える可能性がございます。また、資金が計画通り調達できない場合、新規出店や新規事業開発などの投資活動に影響を与え、当社の財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローに影響を与える可能性があります。	中	長期	大

(※1) 当社事業上想定される主要なリスクについて、現時点で当社が認識している事項の一部を記載したものであり、当社に関するすべてのリスクを網羅したものではございません。
(※2) その他のリスクは、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

参考資料

インパクトロジックモデル［企業］

Startline

Big Issues	Issues	Sub-Issues	Target	Activity	Output	Outcome	Goal	SUPER GOAL
背景	現状	解決すべき課題	対象	活動	サービス / KPI	初期 → 中期 → 長期	目標	
法定雇用率制度に基づく「義務感」からの障害者雇用	障害者の就労が、雇用企業の戦力になっていないケースが多く、むしろ負担になってしまっている。	**受入負担** **企業のノウハウ・リソース不足** 企業は法定雇用率の達成を目指すが、障害者の採用、定着等のノウハウや障害者に任せる業務、管理者の支援体制等、受入リソースが不足 **障害者に任せる業務が限定的** 単純作業のみを任せる傾向があり、適性を活かした業務に就けない。さらにAIの活用が進むことで、障害者の職域拡大が一層困難に **労働成果不足** **障害者の戦力化不足** 障害者の就労準備性や合理的配慮の不足、スキルアップの機会を提供できておらず、障害者を戦力とさせられていない。AI活用の進展により、いっそう戦力化が困難に	雇用義務や、人手不足等の理由から、障害者雇用に取り組む**民間企業**等	障害者雇用支援サービス事業 **採用、アセスメント、業務創出、管理者支援、職場環境の調整等の企業が障害者を雇用する上での各種支援** ・障害者の採用支援 ・職場環境の調整(設備・コミュニケーション・制度設計等) ・障害者に任せる業務創出 ・人事や管理者向けの研修・啓発 ・障害者支援のノウハウ提供 ・管理者の支援 **障害者に対するアセスメント、定着支援、職業能力向上を通した、障害者の戦力化を支援** ・障害状況等のアセスメント ・支援方針の策定 ・支援員による定期的な面談 ・科学的根拠に基づく心理・認知プログラムの提供 ・障害者支援システム(Web)を活用した体調管理、トレーニング ・職業スキルトレーニングプログラムの提供	・BYSN コーヒー等の焙煎業務 ・IBUKI 植物栽培・ハーブティーなどの加工業務 ・INCLU ・INCLU ONE サテライトオフィス ・TASKI 企業オフィス内で多様な職域にチャレンジ ・RESQWO サテライトオフィスでコールセンター等対応 ・コンサルティング 障害者採用・定着支援 KPI 支援企業数(社) 支援管理者数(人)	初期：法定雇用率の達成 / 受入負担の軽減 / 障害者の職域開発 / 障害者の職業能力向上 中期：障害者雇用のノウハウ蓄積・理解醸成 / 障害者の労働成果に付加価値が付き、企業の戦力に / 障害者のスキルアップ、キャリアアップ 長期：持続的な障害者との共生社会の実現 / 戦力への認識変容(負担から投資) / 職場でのインクルージョン・ダイバーシティの促進	目標 スタートラインの目指す「障害者」x「働く」企業から必要とされる労働力	「おもいやり」を原動力に、誰もが自分らしく生きることができる社会の実現

参考資料

インパクトロジックモデル［障害者］

Startline

Big Issues	Issues	Sub-Issues	Target	Activity	Output	Outcome			Goal	SUPER GOAL
背景	現状	解決すべき課題	対象	活動	サービス	初期	中期	長期	目標	
法定雇用率制度に基づく「義務感」からの障害者雇用	障害者の就労が、雇用企業の戦力になっていないケースが多く、むしろ負担になってしまっている。	**理解に基づく支援の不足** **障害にあった適切な支援が不足** 企業の設備や制度整備、職業リハビリテーションなどの支援が不十分で、障害者は身体・精神両面で安定して働き続けることが困難 **障害への周囲の理解が不足** 障害への理解や合理的配慮が不十分なため、働きづらさや精神的・身体的負担を感じている **企業から任せられる業務が限定的** 業務が単純作業に偏り、やりがいや適性を活かす機会が乏しい **職業能力向上機会不足** **業務に必要なスキルが不足** 企業に就職しても、戦力化に必要なスキル習得のための研修制度や育成支援が不十分 **職業準備性が不足** 職業準備性獲得の機会や支援が不足しており、望んでいてもスキル習得が困難な場合が多い	民間企業等で就労中の障害者 これから就職を目指す障害者	障害者雇用支援サービス事業 **障害者に対するアセスメント、定着支援、職業能力向上を通した、障害者の戦力化を支援** ・障害状況等のアセスメント ・支援方針の策定 ・支援員による定期的な面談 ・科学的根拠に基づく心理・認知プログラムの提供 ・障害者支援システム(Web)を活用した体調管理、トレーニング ・職業スキルトレーニングプログラムの提供 **豊富な職域開発** 雇用企業と障害者双方にとって付加価値となる、多様な業務や柔軟な働き方の開発を推進 **豊富な求人情報の提供** 個別状況や希望に応じて職種・働き方・就業場所を選択できるよう、豊富で多様な求人情報の整備・提供を推進 障害者福祉事業 **就労移行支援** 福祉的就労から、民間企業での就職に向けた職業トレーニング	KPI ・BYSN コーヒー等の焙煎業務 ・IBUKI 植物栽培・ハーブティーなどの加工業務 ・INCLU ・INCLU ONE サテライトオフィス ・TASKI 企業オフィス内で多様な職域にチャレンジ ・RESQWO サテライトオフィスでコールセンター等対応 ・コンサルティング 障害者採用・定着支援 支援障害者数（人） ・FITIME スキル研修を提供 就労移行支援、定着支援 ・GOOD THE GOOD カフェ店舗にチャレンジ 利用者数（人）	自分にあった働き方・職種の選択 セルフマネジメントスキルの向上 障害者の職業能力向上 職業準備性の獲得	スキルアップによる自己成長の実感 昇給や昇格等キャリアアップの実現 障害者の労働成果に付加価値が付き、企業の戦力に 企業就労により工賃から最低賃金以上の給料へ	持続的な障害者との共生社会の実現 戦力への認識変容（負担から投資） 職場でのインクルージョン・ダイバーシティの促進	スタートラインの目指す「障害者」x「働く」企業から必要とされる労働力	「おもいやり」を原動力に、誰もが自分らしく生きることができる社会の実現

Startline

2009 »»»»»» PRESENT »»»»»» FUTURE

StartlineCO.,LTD.

Startline

本資料の取扱いについて
本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。これらの記述は、当社の判断及び仮定並びに当社が現在利用可能な情報に基づくものです。そのため将来予測に関する記述によって表示又は示唆される将来の業績や実績は、既知又は未知のリスク、不確実性を内包するものです。実際の結果は、環境の変化等により、将来の見通しと大きく異なる可能性があることにご留意ください。
また、本資料に含まれる当社以外に関する情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性、適切性について、当社は何らの検証も行っておらず、またこれを保証するものではありません。