



# 個人投資家向けIRセミナー資料

株式会社スタートライン 2026年6月6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。

## 「日本の障害者雇用を変える」 2009年創業、業界のリーダー的存在

### 代表取締役社長 西村 賢治



1996年 (株)エントリー入社  
1999年 (株)フルキャスト(現(株)フルキャストホールディングス)転籍  
2004年 (株)フルキャストテレマーケティング 代表取締役就任  
2006年 (株)フルキャストファクトリー 九州四国エリア部長  
2009年 当社設立 代表取締役社長就任(現任)  
2010年 (株)ビート取締役就任  
2011年 (株)ビート代表取締役就任  
2023年 (一社)日本障害者雇用支援促進事業者協会 理事長就任(現任)

## 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  
自身の可能性に気づき、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。

# 目次

## 事業紹介

インベストメント  
ハイライト

- ① 法規制と事業環境
- ② 顧客基盤
- ③ 2つの業界課題
- ④ 多様なサービスと拠点展開
- ⑤ コアコンピタンス

26年3月期 業績概要

27年3月期 業績予想

成長戦略

APPENDIX

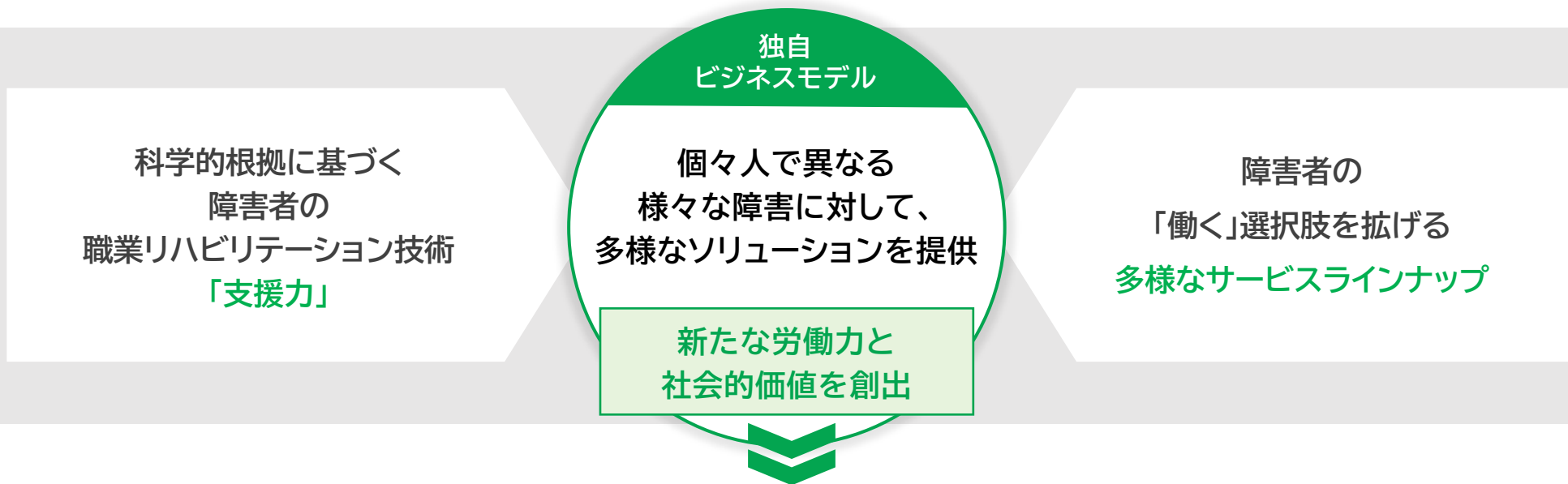
# スタートラインは障害者雇用支援のリーディングカンパニー

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



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、業界専門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(※)

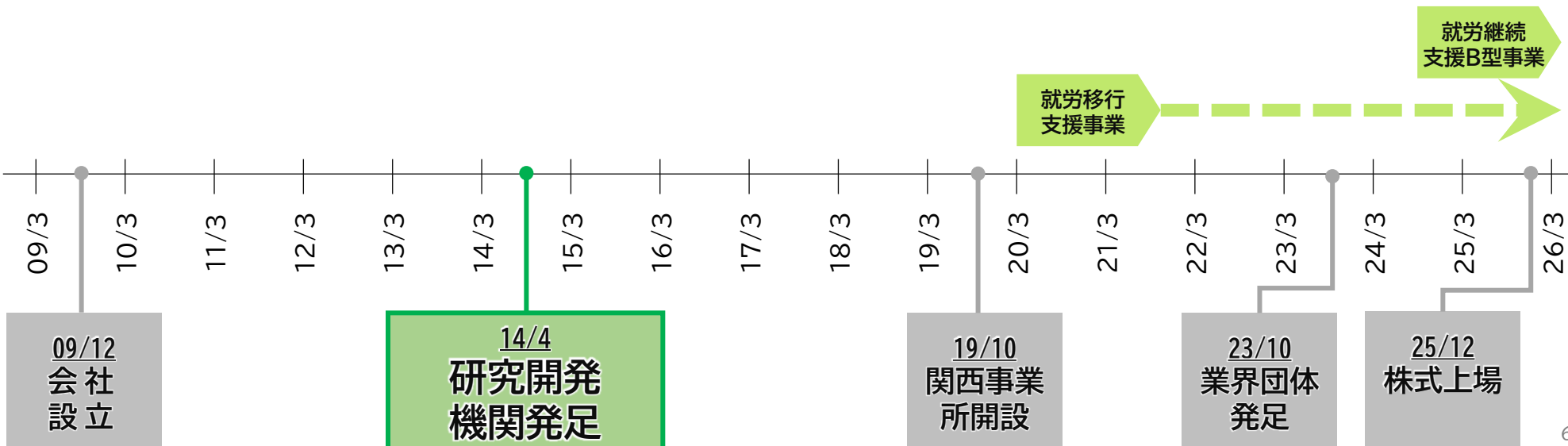
**239名**

### 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		

## 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関する取り組み、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



# 初期契約時のフロー売上、利用料のストック型売上から構成 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

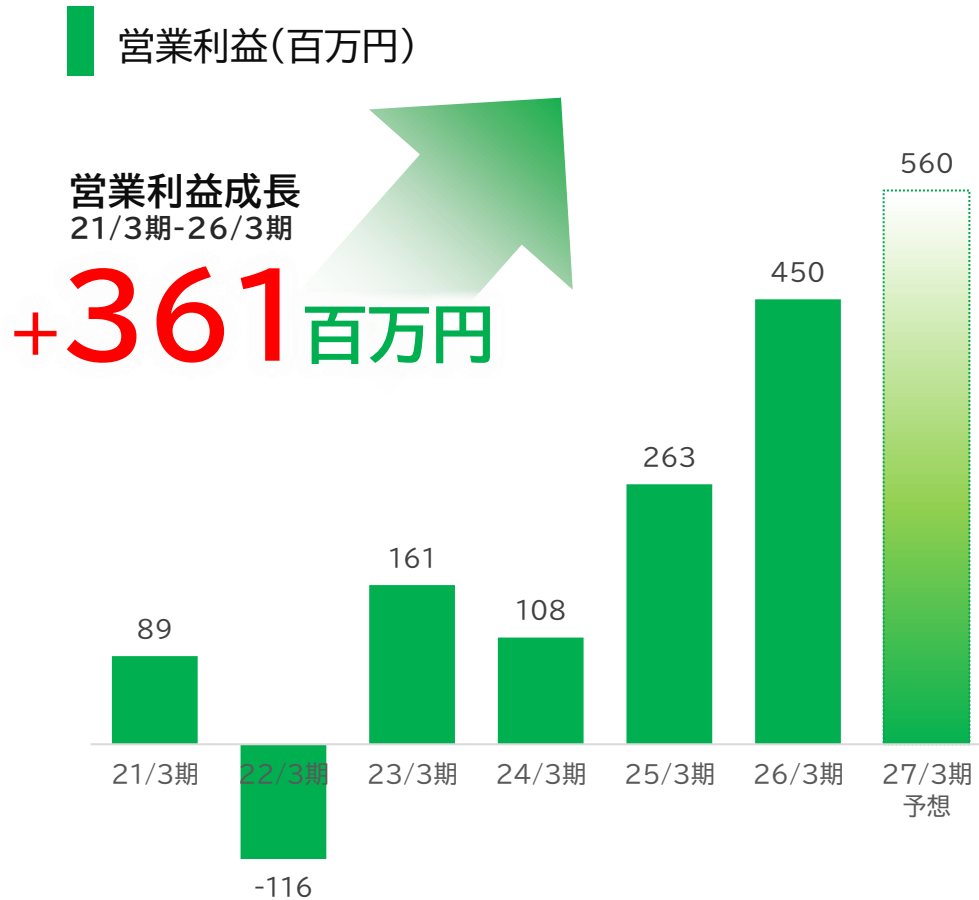
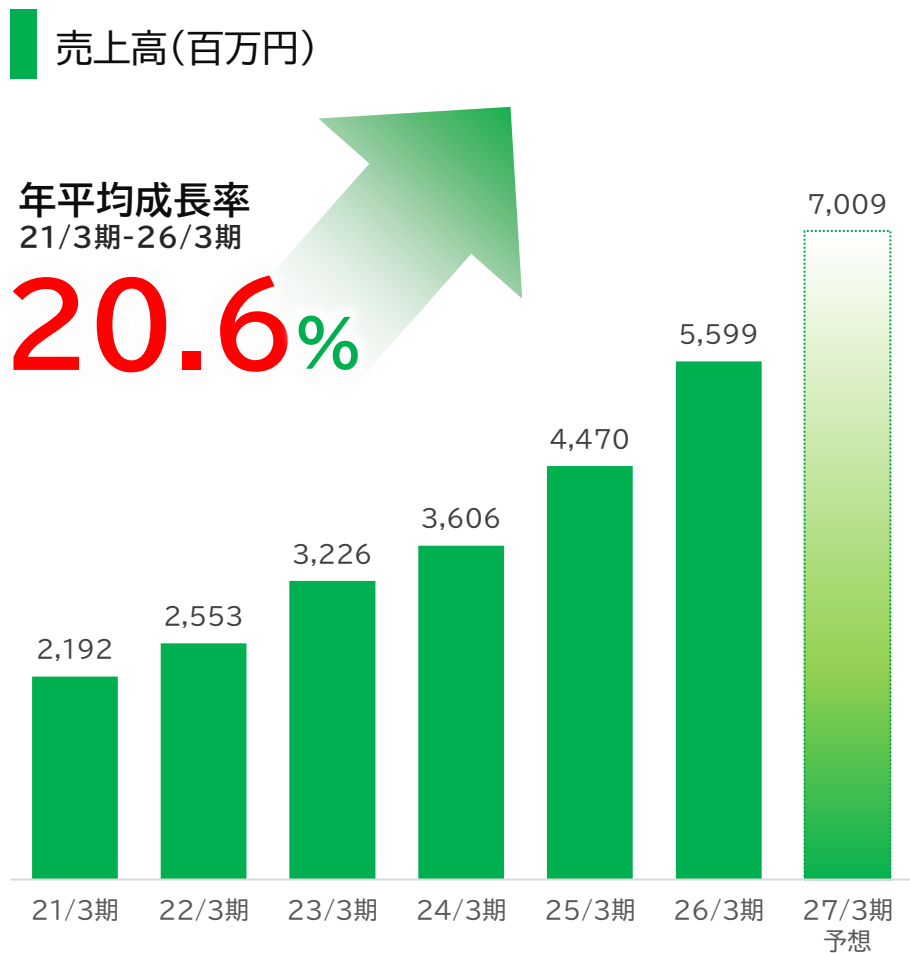
## サテライト型サービスの売上モデル



### ▶ 収益構造イメージ

1拠点あたり 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
	粗利額 年間	20-40 百万円	30-50 百万円

ストック型ビジネスであり、景気循環に左右されず、  
リセッション時にも需要の瞬間蒸発を招かない収益構造であり、每期増収を実現。



# 目次

事業紹介

インベストメント  
ハイライト

- ① 法規制と事業環境
- ② 顧客基盤
- ③ 2つの業界課題
- ④ 多様なサービスと拠点展開
- ⑤ コアコンピタンス

26年3月期 業績概要

27年3月期 業績予想

成長戦略

APPENDIX

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

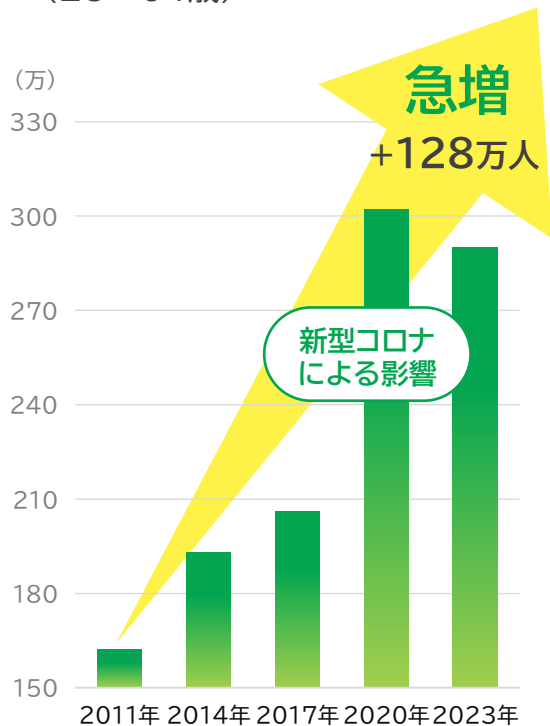
理論・人材・ツールが融合した高品質な支援力

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

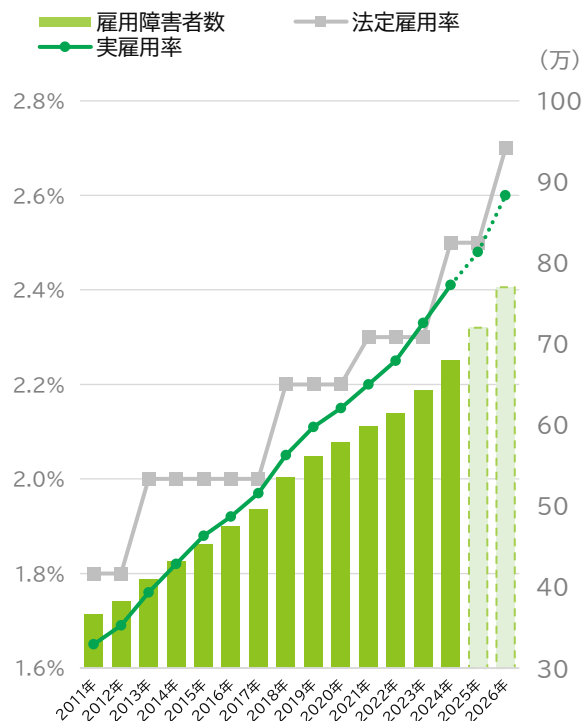
2026年7月には、法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられることが確定  
より当社の「支援力」が求められる状況へ

▶ 精神疾患外来患者数  
(25~64歳)



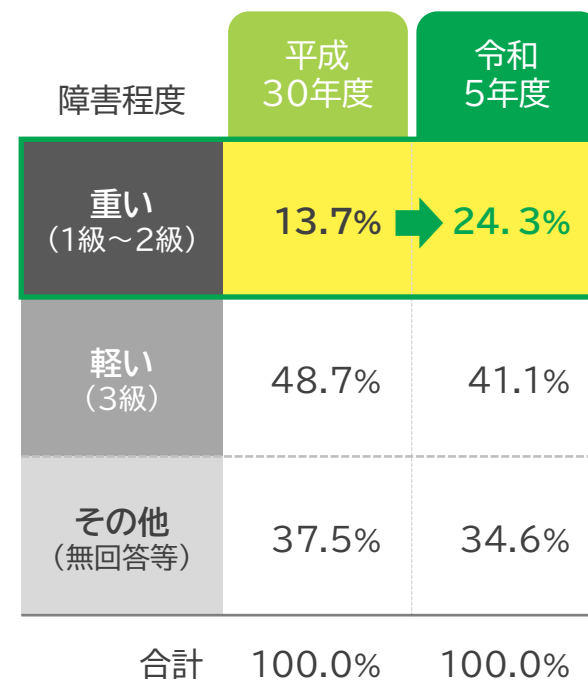
[参照] 令和7年版 障害者白書(内閣府)をもとに当社作成

▶ 法定雇用率と実雇用率、  
実雇用人数の推移



[参照] 令和7年版 障害者白書(内閣府)をもとに当社作成

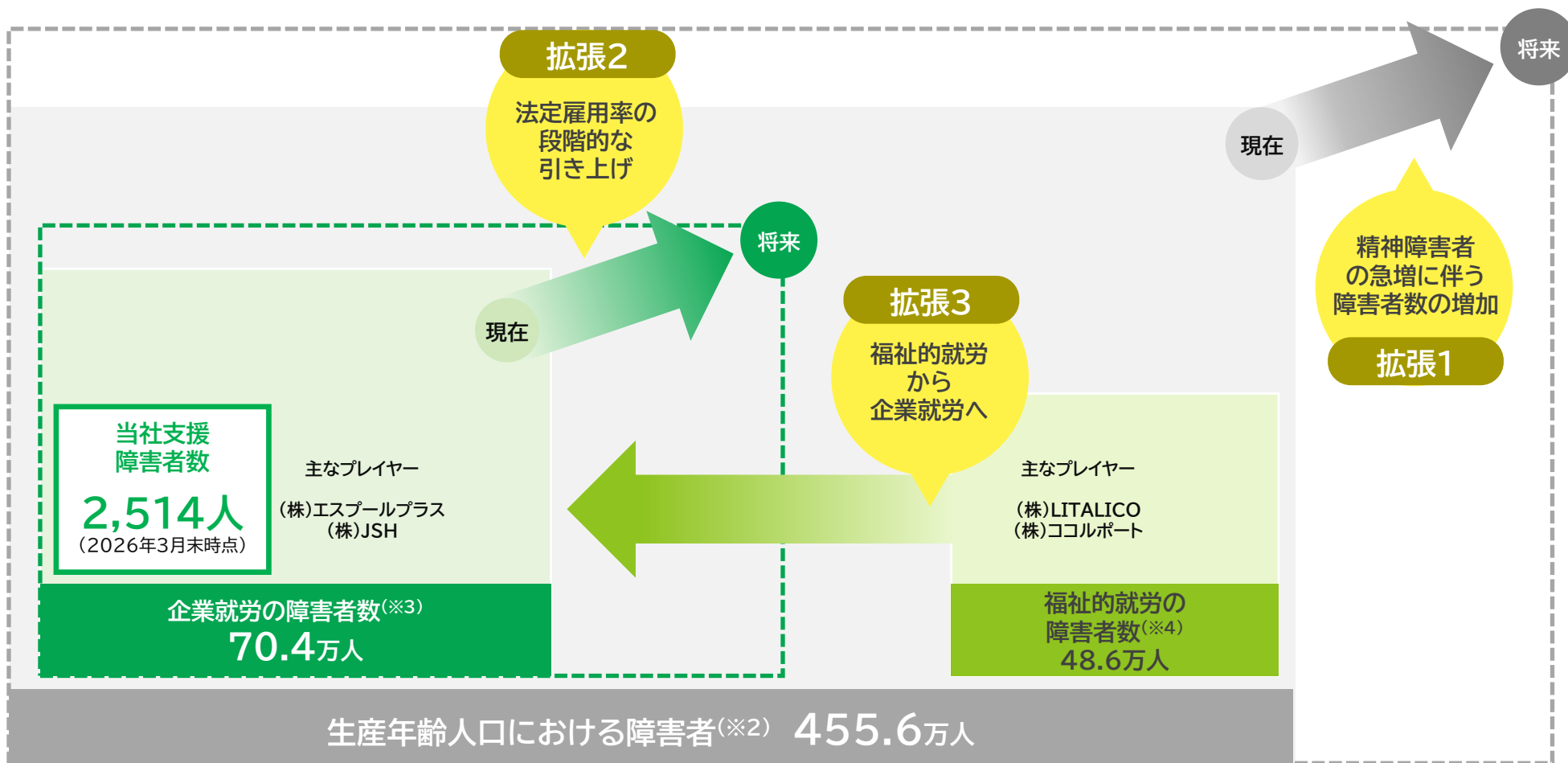
▶ 発達障害者の  
障害程度別雇用割合



[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



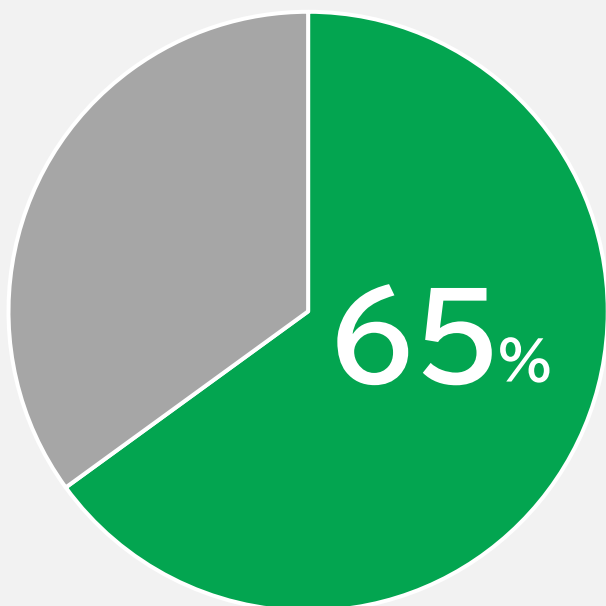
(※1) 障害者1名当たりの当社平均12か月売上高(2026年3月期実績)2,227千円×就職している障害者数70.4万人にて試算  
(※2) 令和7年版障害者白書参照 身体障害者及び知的障害者は18歳以上65歳未満、精神障害者は25歳以上65歳未満の人数  
(※3) 2025年6月1日時点での民間企業で雇用されている障害者総数 【参考文献: 令和7年 障害者雇用状況の集計結果(厚生労働省)】  
(※4) 就労継続支援A型及びB型の利用者数合計 【参考文献: 就労系障害福祉サービスの概要(厚生労働省)】

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

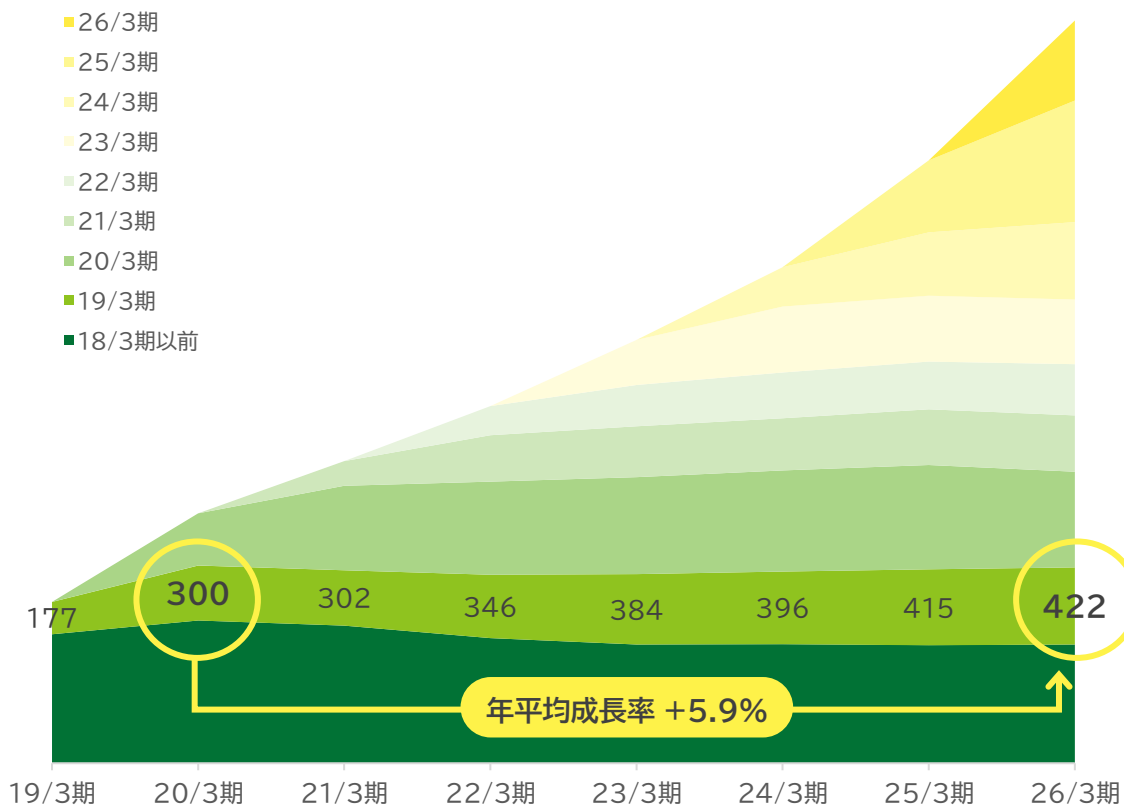


### 顧客業種群一例

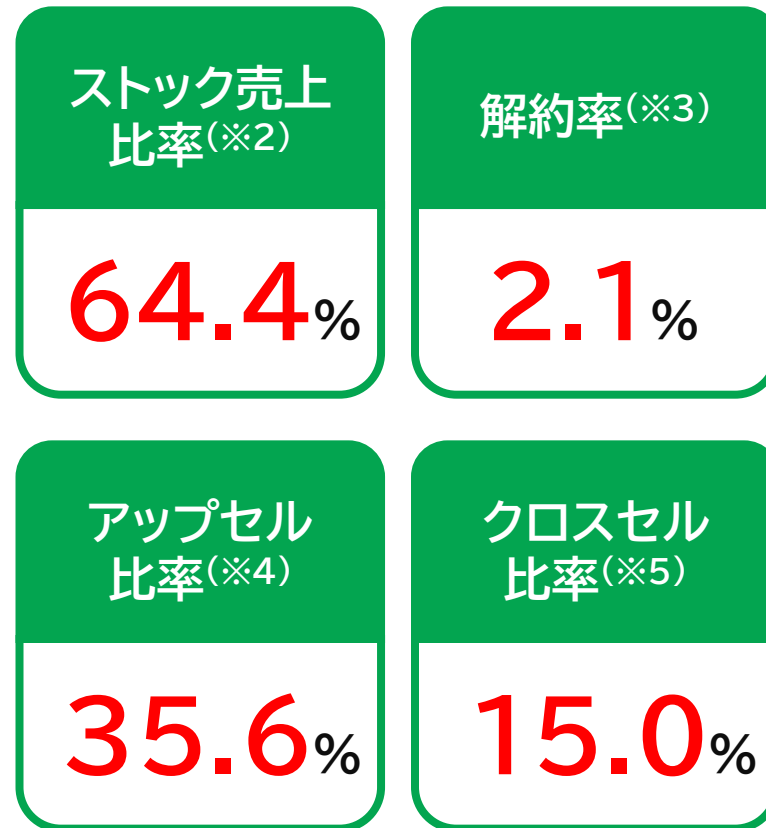


# ストック型収益×アップセル・クロスセル可能な拡張性のあるビジネスモデルを実現 さらに解約率は低水準で推移

## ▶ 獲得期別売上高(※1)の推移



## ▶ 関連指標



(※1) 初期契約時のイニシャル売上(物販売上等)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2026年3月時点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



様々な障害特性  
への支援



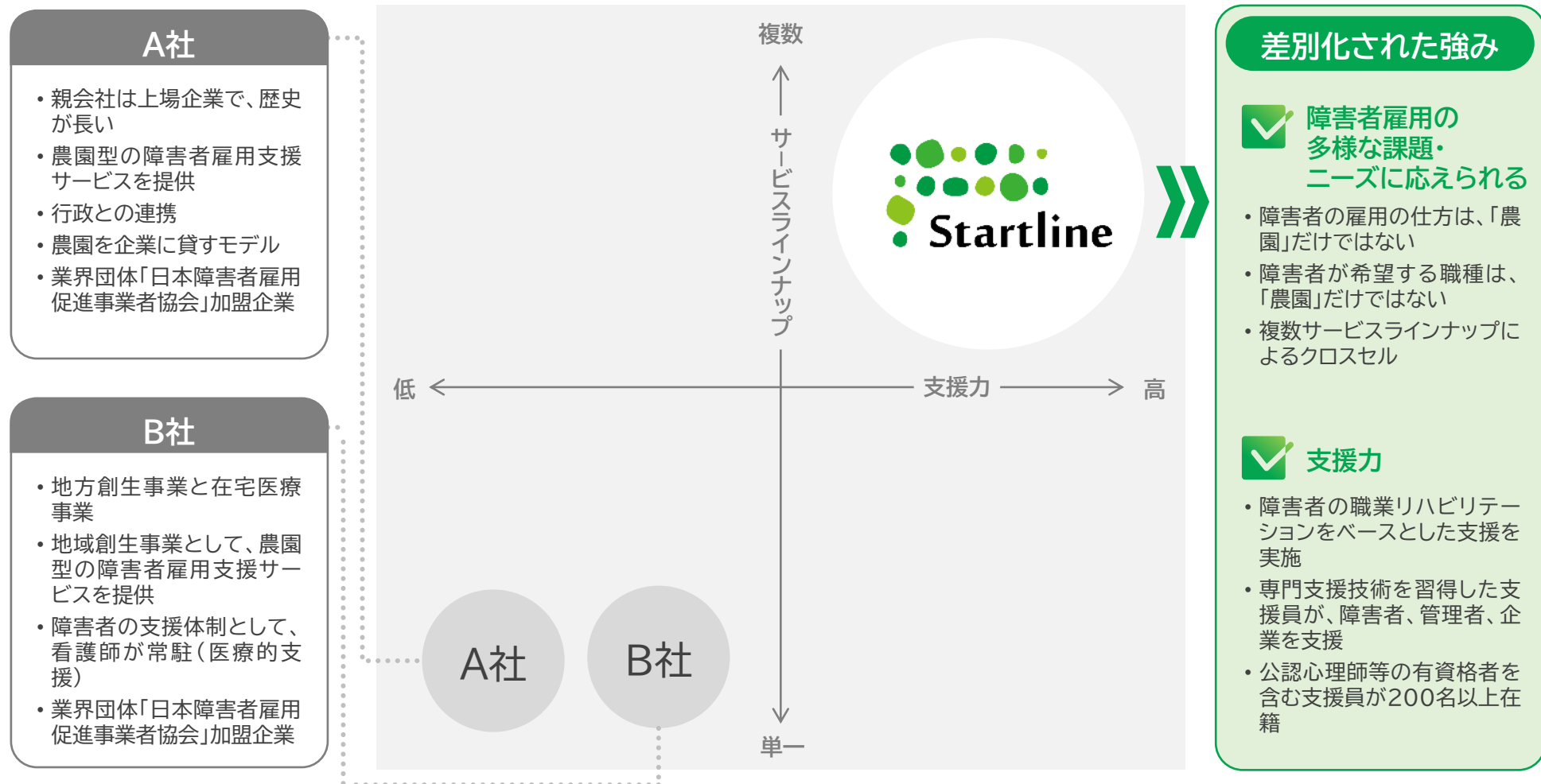
多様な  
業務の開発



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

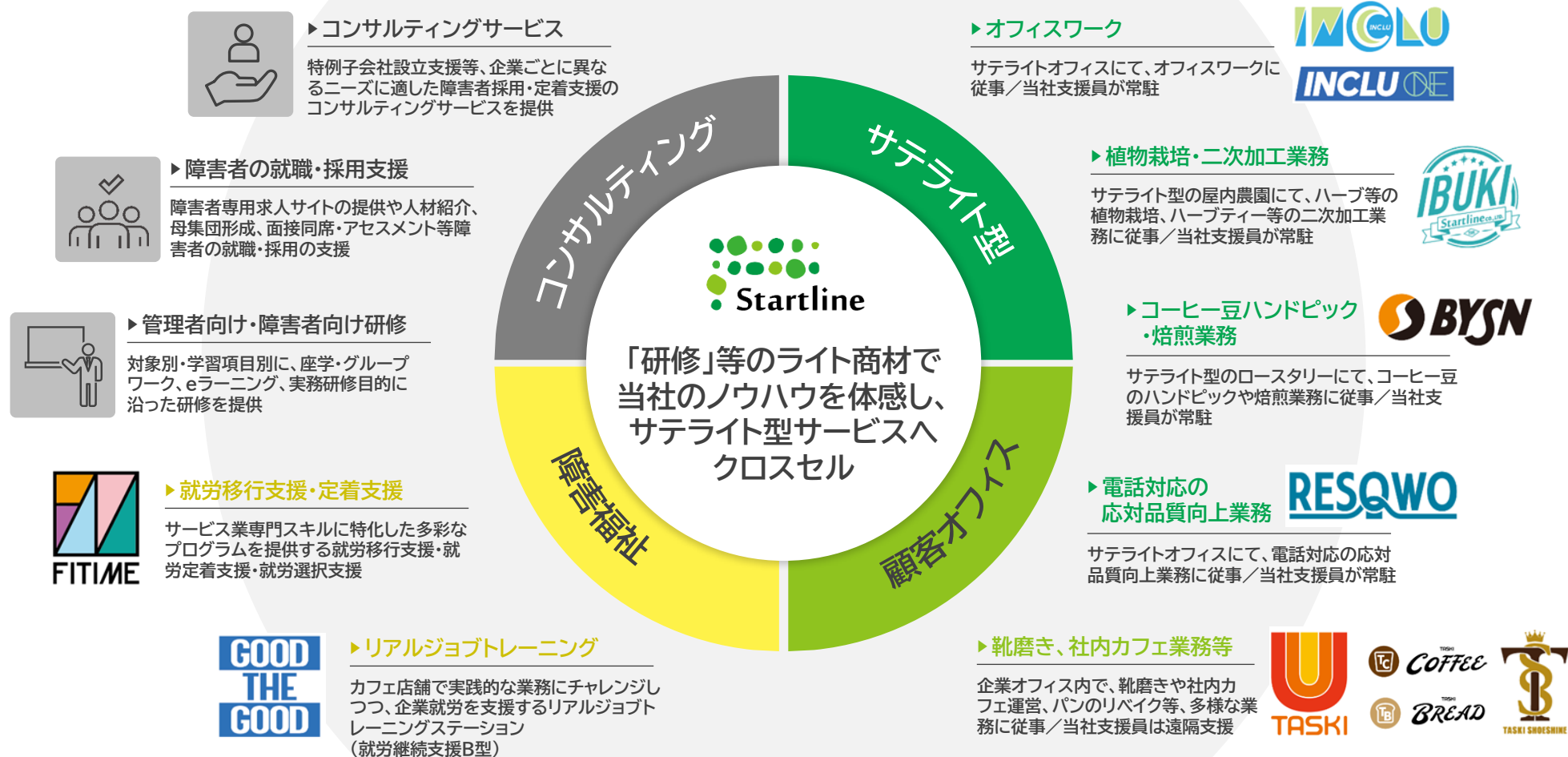
同業他社は20社以上ありますが、業界のトップランナーは、当社を含めた3社です  
他社は、「農園型」などの単一サービスのみを提供しています



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

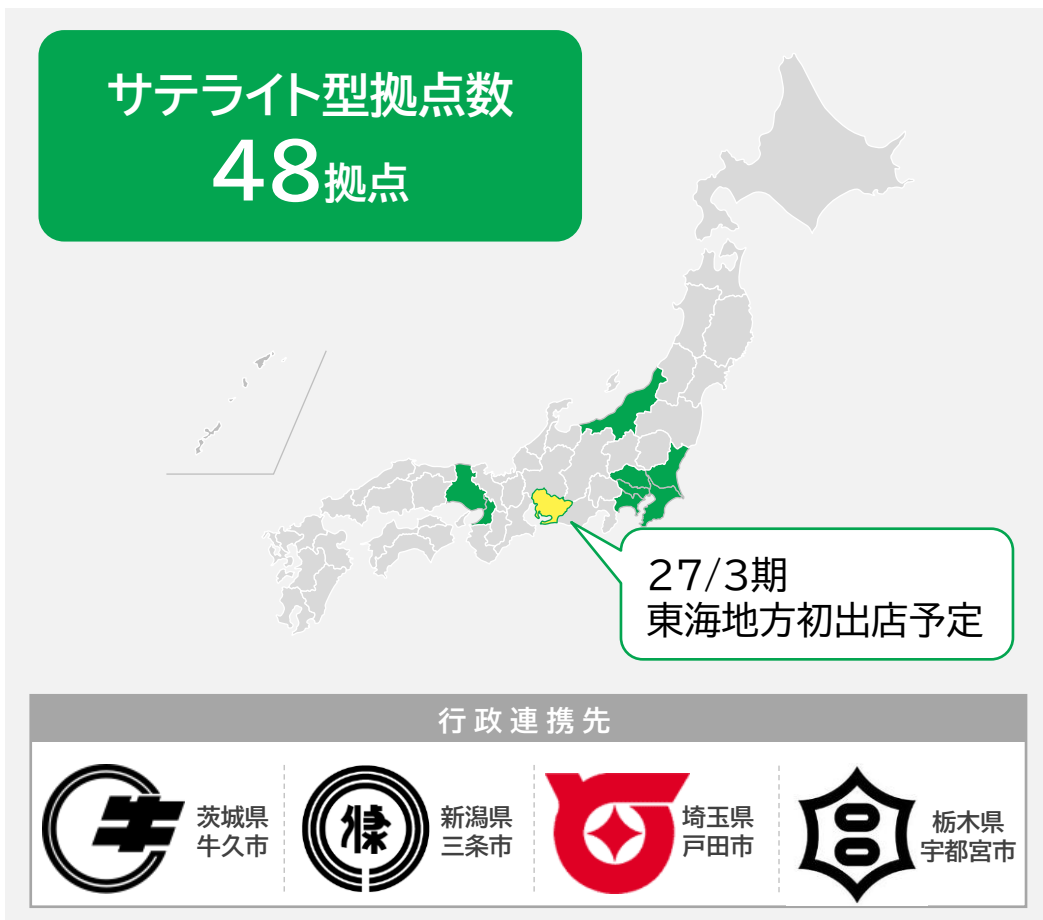
### 独自のアイデアや他社とのコラボを通じた多様なサービスラインナップ



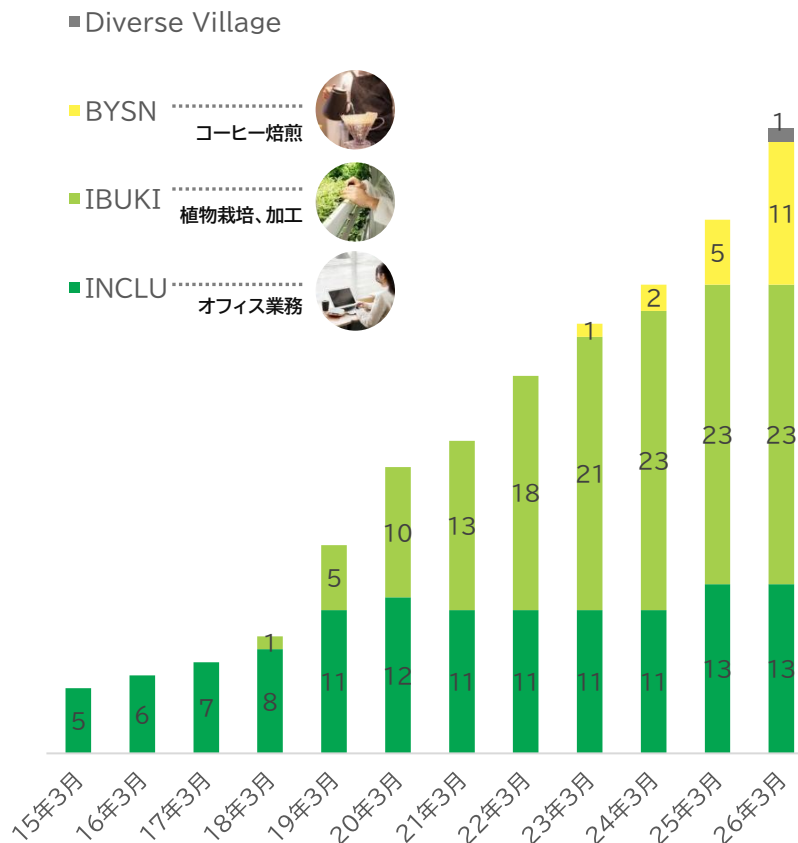
## 未開拓地域が多く、出店数は順調に増加

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



### ▶ サービス別サテライト型拠点出店数推移



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

### ベース理論

#### 科学的根拠に基づく 専門支援技術

- 心理的アプローチは、文脈的行動分析学がベース
- 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

#### ▶ 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

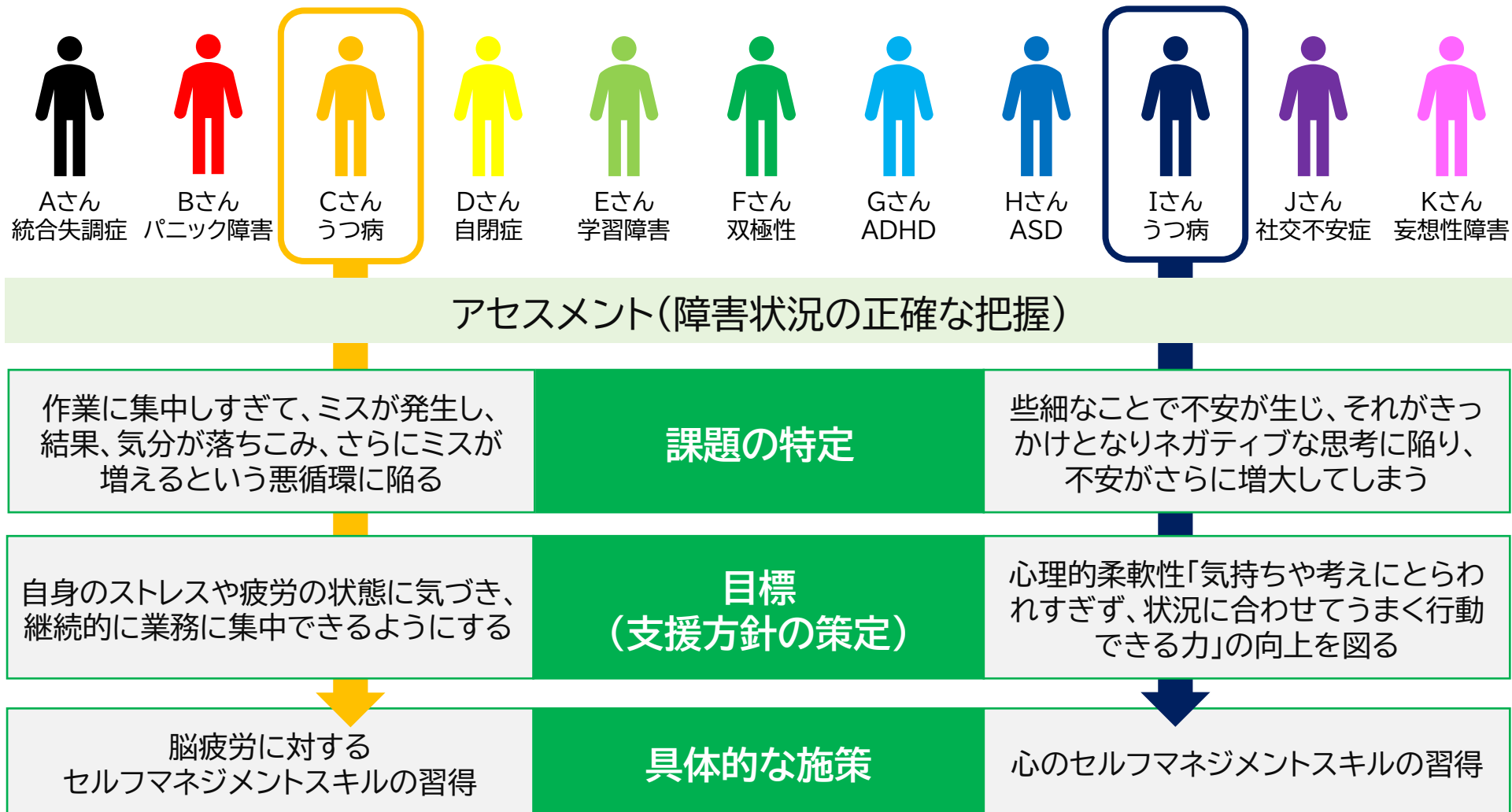
#### ▶ 文脈的行動科学

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

## 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



## 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)



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

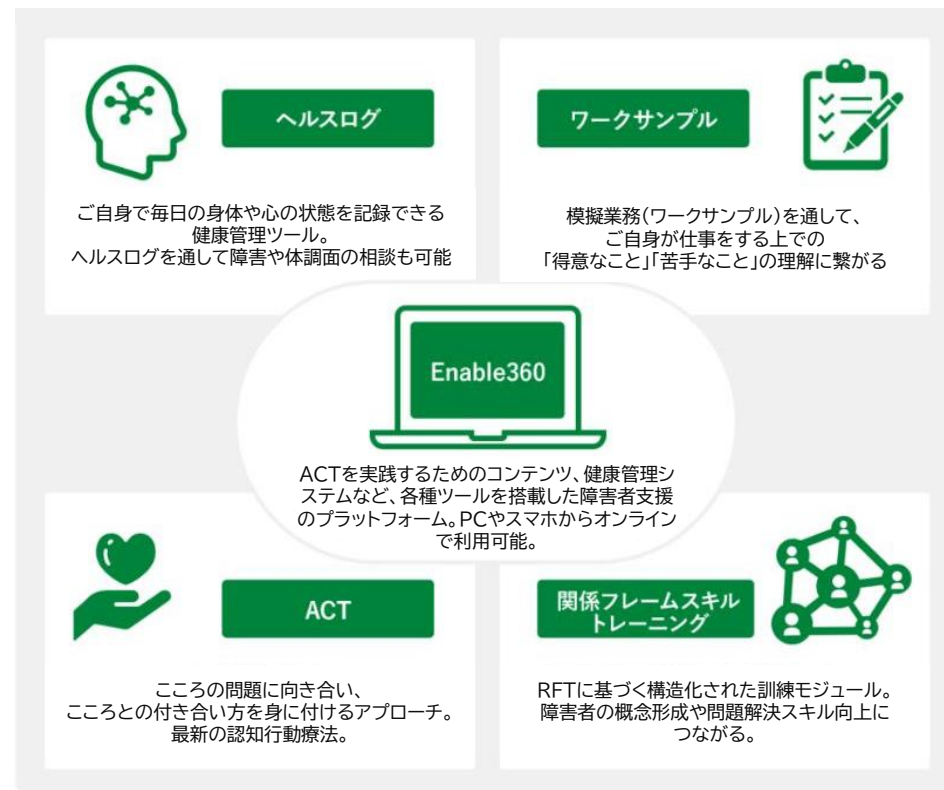


当社独自開発の模擬業務を通して、障害者のアセスメント及び**作業遂行力向上**のための訓練ツール



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



## 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際には「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

事業紹介

インベストメント  
ハイライト

- ① 法規制と事業環境
- ② 顧客基盤
- ③ 2つの業界課題
- ④ 多様なサービスと拠点展開
- ⑤ コアコンピタンス

**26年3月期 業績概要**

27年3月期 業績予想

成長戦略

APPENDIX

順調な顧客企業数の拡大と積極的な新規出店により、売上高は前期比+25.2%

売上高は予想に対し若干未達となるが、各段階利益は予想を上回り着地し前期比大幅増益

- 低い解約率からなるストック型売上の安定的な拡大と、新規顧客の順調な獲得
- 拠点運営の効率化を図ることで売上総利益率を改善しつつ、スケールメリットによる販管費率の抑制
- 当期純利益については、**税効果の企業分類変更<sup>(※1)</sup>**の影響(約209百万円)により大幅増益

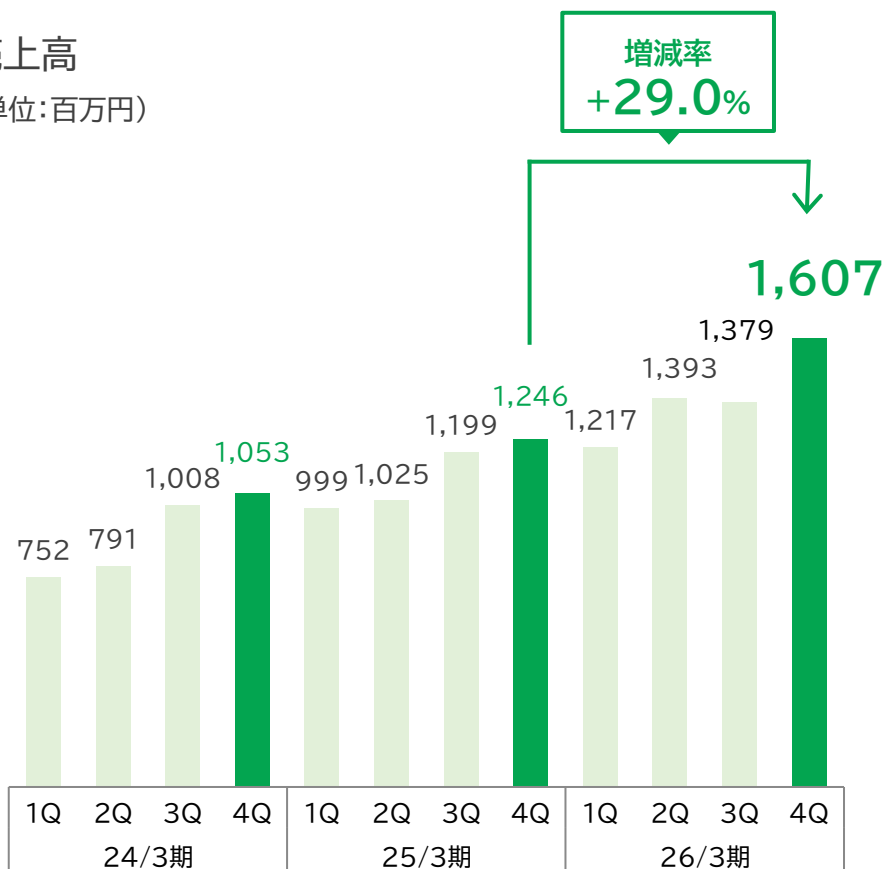
(単位:百万円)	25/3期		26/3期		前年 同期比	当初予想
	金額	比率	金額	比率		
売上高	4,470	-	<b>5,599</b>	-	+25.2%	5,640
売上総利益	1,641	36.7%	<b>2,107</b>	<b>37.6%</b>	+28.4%	-
販売費及び 一般管理費	1,378	30.8%	<b>1,656</b>	<b>29.6%</b>	+20.2%	-
営業利益	263	5.9%	<b>450</b>	<b>8.0%</b>	+71.3%	400
EBITDA <sup>(※2)</sup>	549	12.3%	<b>845</b>	<b>15.1%</b>	+54.0%	-
経常利益	228	5.1%	<b>374</b>	<b>6.7%</b>	+63.5%	319
当期純利益	144	3.2%	<b>433</b>	<b>7.7%</b>	+200.8%	184

(※1) 「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

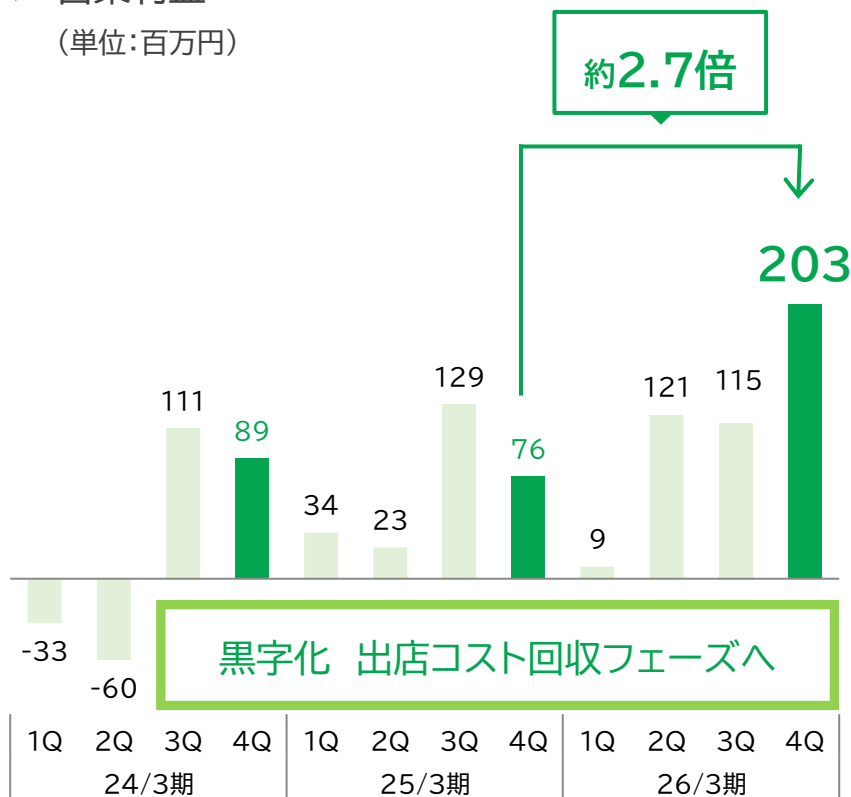
(※2) 営業利益+減価償却費(製販)+ソフトウェア償却(製販)+資産除去費用(製販)にて算出

- 売上高は前年同期比+29.0%と4Q会計期間としては過去最高を更新
- スtock売上は右肩上がりで推移する一方で、契約時のフロー売上の影響で、四半期で波動が発生
- 営業利益は、每期同様に下期偏重の傾向を踏襲
- 以前は出店コストを四半期で吸収しきれなかったが、既に四半期単位で吸収できる体制へ

▶ 売上高  
(単位:百万円)



▶ 営業利益  
(単位:百万円)



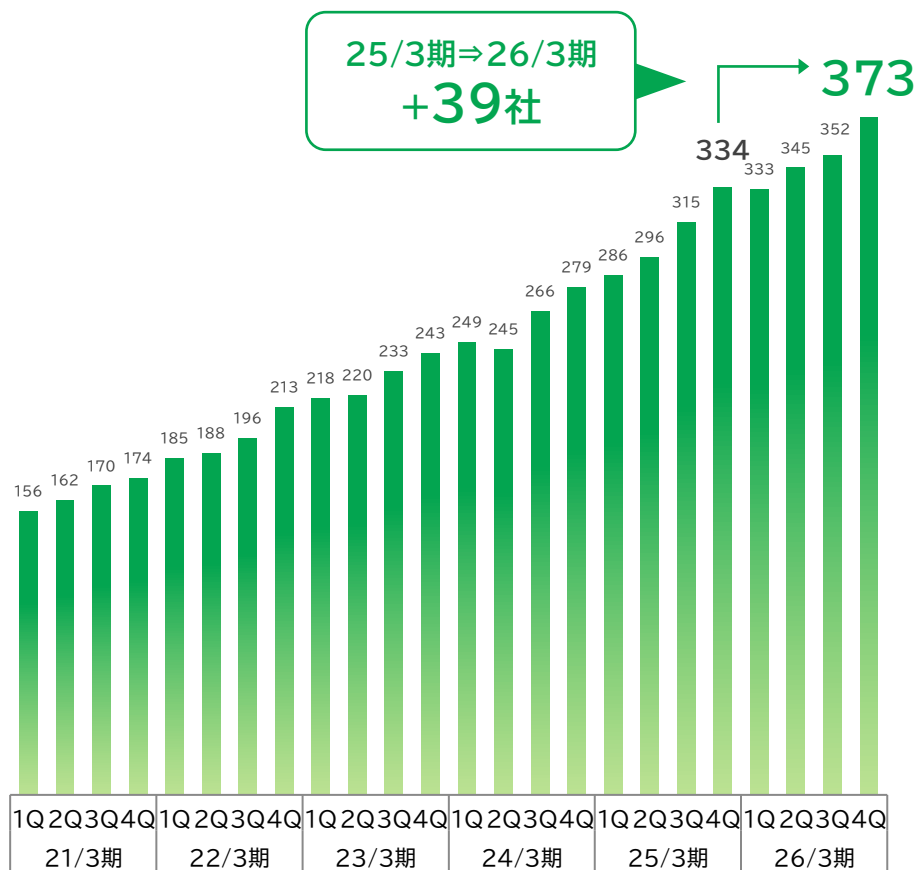
- 拠点出店増加に伴う投資により、フリー・キャッシュ・フローがマイナスも、IPOなど財務活動によるキャッシュ・フローにて賄っている状態
- 今後においても、拠点出店等の投資活動を継続の方針

(単位:百万円)	25/3期	26/3期	主な内容
営業活動による キャッシュ・フロー	467	686	• 税引前当期純利益の増加
投資活動による キャッシュ・フロー	△862	△1,515	• 新規出店に伴う有形固定資産の取得の増加 • 敷金及び保証金の預入の増加
(小計) フリー・キャッシュ・フロー	△394	△829	-
財務活動による キャッシュ・フロー	418	1,940	• IPOに伴う新規株式発行 • 短期及び長期借入金の増加
現金及び 現金同等物の期末残高	1,216	2,327	-

- 解約の少ないストックモデルにより、顧客企業数、支援障害者数ともに右肩上がりの推移を継続

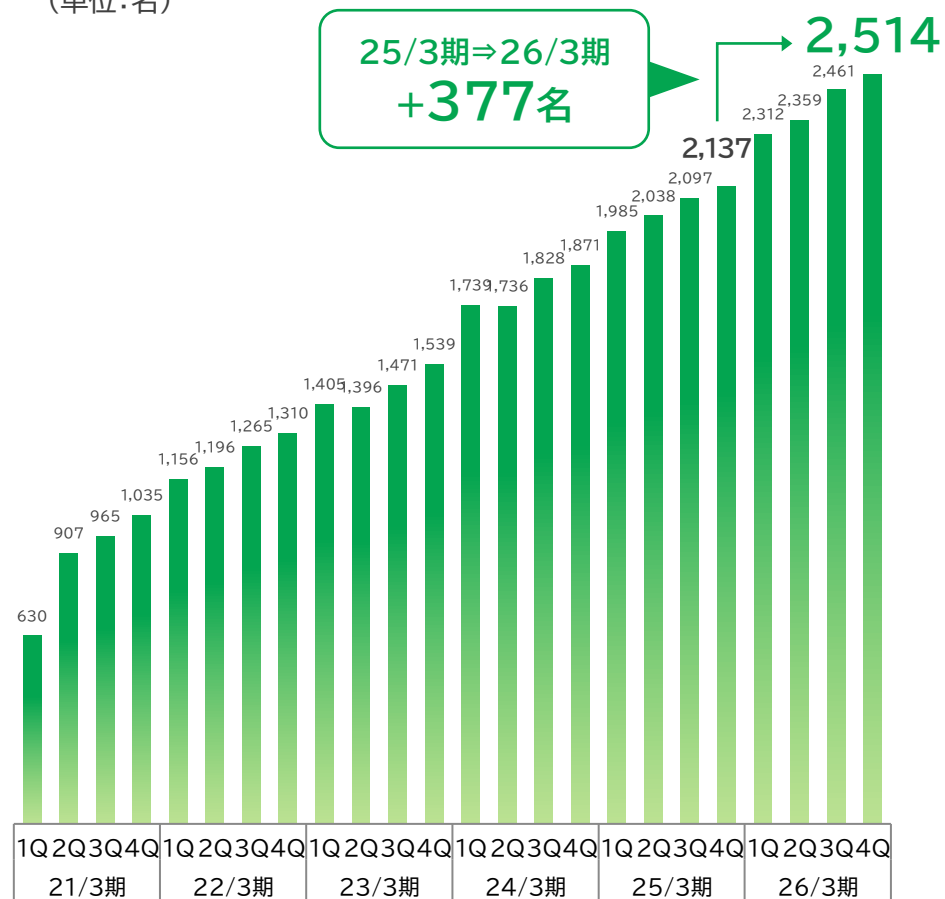
▶ 顧客企業数

(単位:社)



▶ 支援障害者数

(単位:名)



# 26年3月期の新規出店7拠点、期末48拠点

出店エリアの拡大と積極的な行政連携 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を拡大

## ☑ 新規出店7拠点<sup>(※)</sup> [障害者就業予定人数:510名]

(※) サテライト型拠点数 (INCLU, IBUKI, BYSN, Diverse Village)

### 関西

**2025年6月**  
 BYSN HIGASHIOSAKA ROASTERY  
 @大阪府東大阪市  
 就業予定人数: 障害者約70名 / 管理者約20名

**2026年2月**  
 BYSN MINAMISSETSU ROASTERY  
 @大阪府摂津市  
 就業予定人数: 障害者約50名 / 管理者約20名

### 関東

**2025年4月**  
 BYSN HANNO ROASTERY @埼玉県飯能市  
 就業予定人数: 障害者約30名 / 管理者約10名

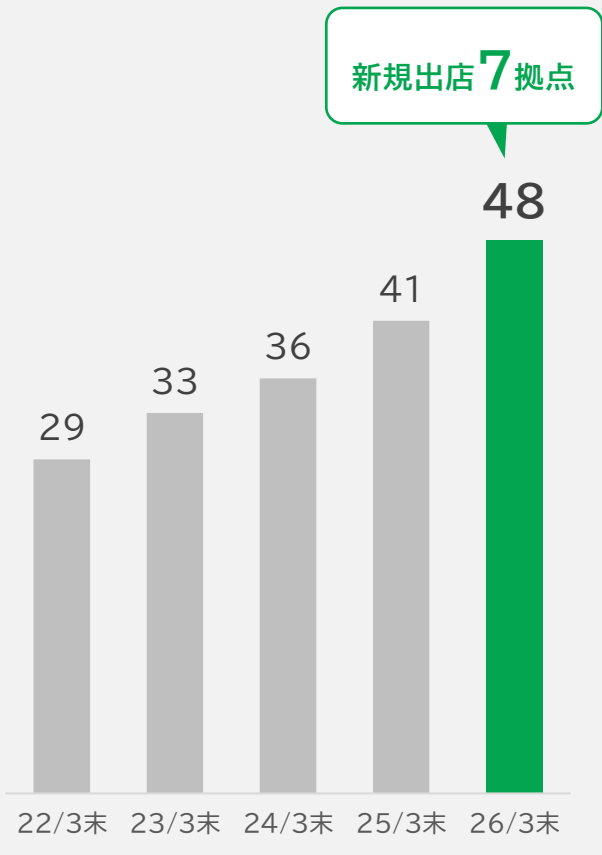
**2025年6月**  
 BYSN ISEHARA ROASTERY @神奈川県伊勢原市  
 就業予定人数: 障害者約100名 / 管理者約30名

**2025年8月**  
 BYSN HACHIOJI ROASTERY @東京都八王子市  
 就業予定人数: 障害者約60名 / 管理者約20名

**2026年1月**  
 Diverse Village USHIKU @茨城県牛久市  
 就業予定人数: 障害者約120名 / 管理者約30名

**2026年2月**  
 BYSN TODA ROASTERY @埼玉県戸田市  
 就業予定人数: 障害者約80名 / 管理者約30名

▶ サテライト型拠点数推移  
 (単位: 拠点)



# 目次

事業紹介

インベストメント  
ハイライト

- ① 法規制と事業環境
- ② 顧客基盤
- ③ 2つの業界課題
- ④ 多様なサービスと拠点展開
- ⑤ コアコンピタンス

26年3月期 業績概要

**27年3月期 業績予想**

成長戦略

APPENDIX

## 順調な顧客企業数の拡大と積極的な新規出店により増収、増益を見込む

### 主なポイント

- 2026年7月に法定雇用率が2.7%へ引き上げとなり、企業の障害者雇用への意欲がさらに醸成
- Diverse Villageを中心とした出店加速、東海や北関東エリアへの出店エリアの拡大
- 資材高騰等のインフレ対応として、顧客にご理解をいただきながら既に段階的な価格改定を実施しており、27/3期も継続
- 新規出店の拡大による影響から売上総利益率を微減と予想するも、スケールメリットによる販管費率抑制により、営業利益率は前期と同等水準

	26/3期 通期実績		27/3期 通期予想		前期比
	金額	比率	金額	比率	
(単位:百万円)					
売上高	5,599	-	<b>7,009</b>	-	+25.2%
売上総利益	2,107	37.6%	2,623	37.4%	+24.5%
販管費及び一般管理費	1,656	29.6%	2,063	29.4%	+24.5%
営業利益	450	8.0%	<b>560</b>	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%	<b>310</b>	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

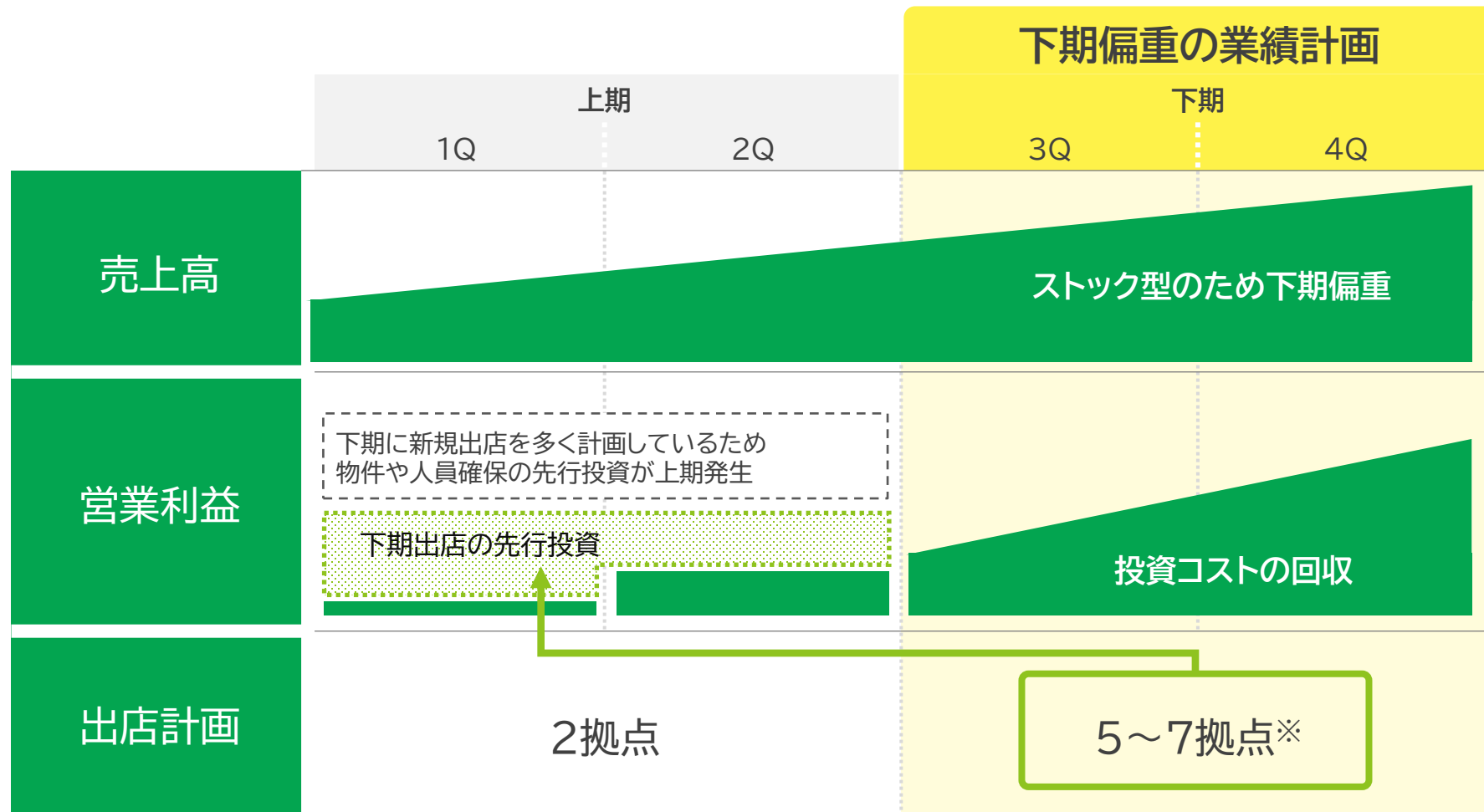
(※2) 26/3期の当期純利益は、「繰延税金資産の回収可能性に関する適用指針」上の企業分類の変更による影響(約209百万円)が生じました。その反動により、27/3期は前期比で減少する見込みです。

**売上高**

ストック型のため下期偏重、外部環境に左右されな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



(※) サテライト型拠点数のみ(INCLU, IBUKI, BYSN, Diverse Village)。なお、拠点数は拠点規模により変動する場合があります。例えば想定より大規模拠点が開設できる場合は当初2拠点の計画を1拠점에統合して新設することがあります。

# 既に新規出店5拠点を確保済。障害者約420名が就業可能。

東海地方初出店 出店エリアの拡大と積極的な行政連携



▶ 特長



複数の業務の  
組み合わせが可能



キャリアアップの  
選択肢が広がる



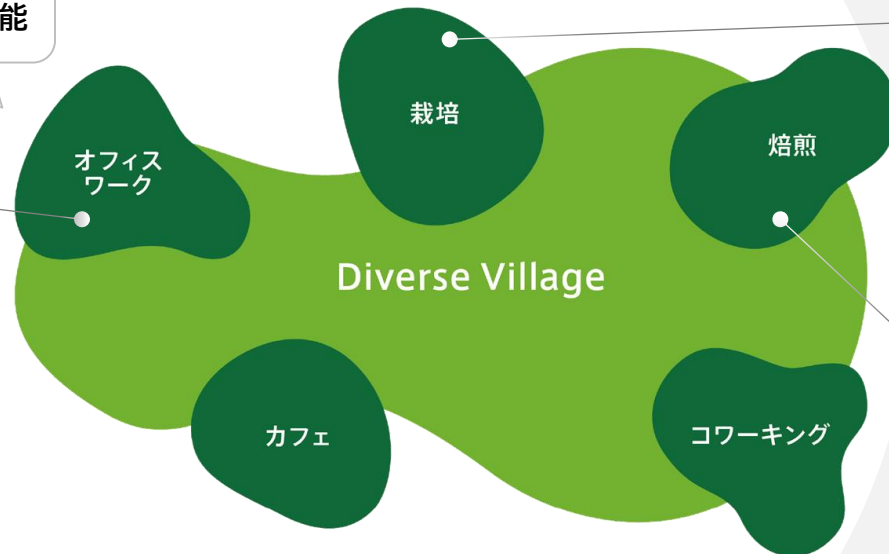
当社支援員  
常駐

多様な業務種別による  
「キャリアの選択肢」が可能



オフィスワーク  
(INCLU、インクル)  
PCを使用したデータ入力  
や資料作成など、PCスキル  
を活かす業務

カフェスペースや  
コワーキングスペースなど  
オープンエリアを併設した  
障害者雇用の複合型拠点

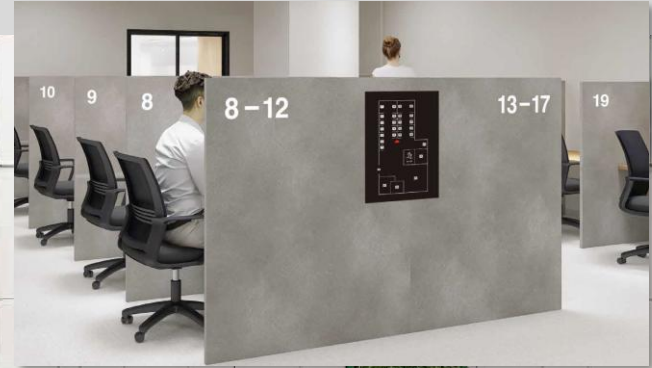


植物栽培・二次加工業務  
(IBUKI、イブキ)  
屋内農園にて、ハーブ等の  
植物栽培、ハーブティー等の  
二次加工業務



コーヒー豆ハンドピック・  
焙煎業務(BYSN、バイセン)  
豆の選別から焙煎、パッケー  
ジングまで行う、集中力を  
活かした業務

詳細はぜひ[ニュース](#)をご覧ください。Diverse Villageについては、[こちら](#)から



## 自治体連携 4 事例目、初の中核市との取り組み

# 栃木県宇都宮市との包括連携協定締結

これまでの自治体との取り組みを通じて得られたノウハウや経験を活かしながら、中核市である宇都宮市と連携することで、より広い地域・より多様な関係者とともに、障害者の就労支援と地域づくりに貢献していきます

**3つの分野** を軸に取り組みを進めていきます。

### 障害者の就労に関する取り組み

- 1 宇都宮市内に「Diverse Village UTSUNOMIYA」を開設

### 教育に関する取り組み

- 2 市内の小中学生(特別支援学級を含む)を対象に、宇都宮市の既存の社会体験学習と連携し、多様な人の生き方や働き方への理解を深める学びの機会づくりに協力

### まちづくりに関する取り組み

- 3 「Diverse Village UTSUNOMIYA」を、障害の有無を問わず人が集い、交流し、共に学ぶことができる拠点として整備し、共生社会の実現につながるまちづくりを進める

## ▶ 地方自治体との包括連携協定締結

1 22年2月 新潟県三条市 

2 23年1月 埼玉県戸田市 

3 25年6月 茨城県牛久市 

**4 26年3月栃木県宇都宮市 **



# 目次

事業紹介

インベストメント  
ハイライト

- ① 法規制と事業環境
- ② 顧客基盤
- ③ 2つの業界課題
- ④ 多様なサービスと拠点展開
- ⑤ コアコンピタンス「支援力」

26年3月期 業績概要

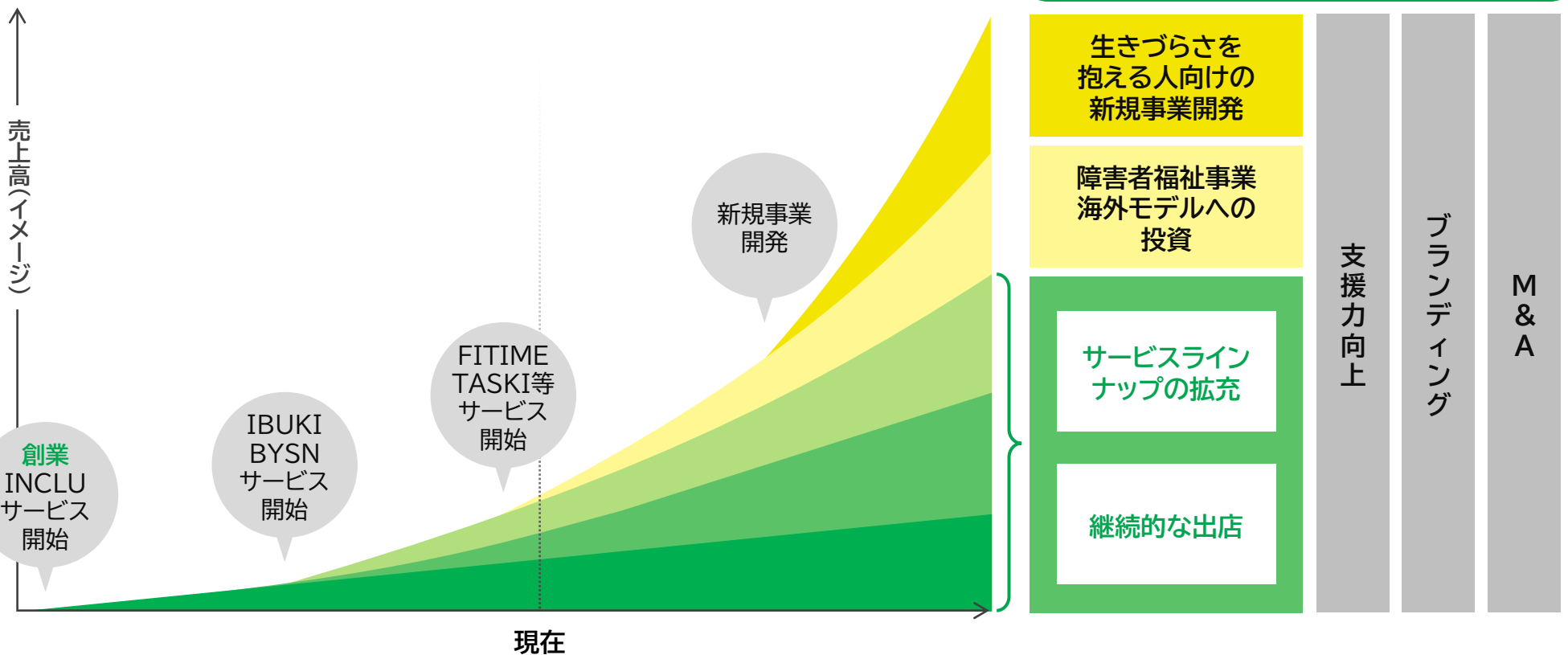
27年3月期 業績予想

成長戦略

APPENDIX

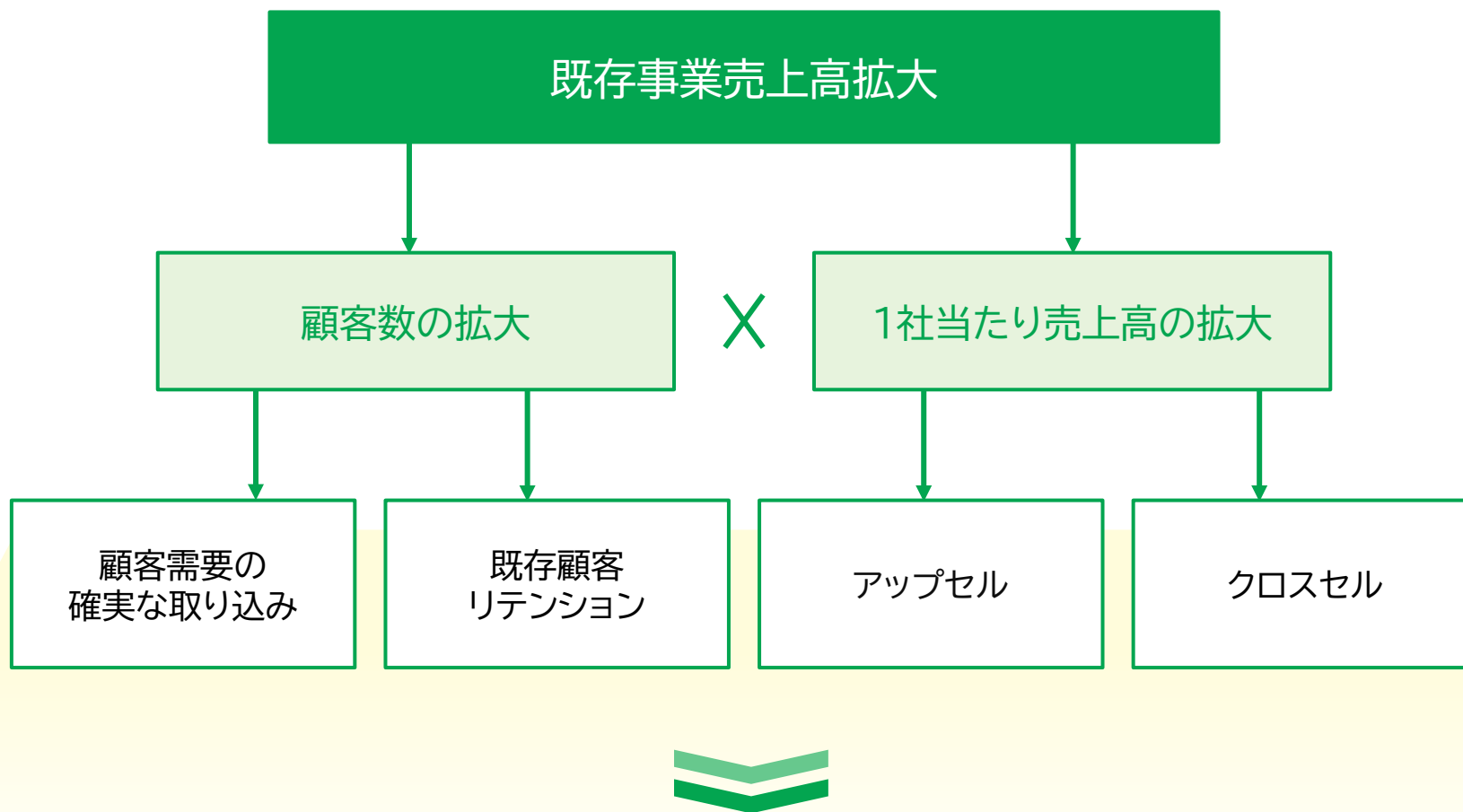
- “障害者の働く”を網羅的に支援するビジネスを着実に拡大し、業界内の確固たるポジションを確立
- 既に参入している障害者福祉事業への積極的な投資
- 将来的には“生きづらさを抱える”人々を対象とした支援まで展望

▶ 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7~9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)

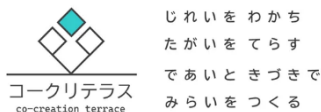


- ▶ **研究機関への継続投資**  
専門人員の増強、外部機関とのさらなる連携
- ▶ **社内大学への継続投資**  
教育体系の充実、学び続けられる環境向上  
→26/3期より「STARTLINE UNIVERSITY」の始動
- ▶ **年間約50名程度の支援員の新規採用**  
ブランド力向上による採用力強化、リファラル採用の強化  
→26/3期は、合計84名、うち支援員63名の新規採用
- ▶ **支援員が支援に注力できる体制へ**  
生成AIの活用や、DXの推進

## 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
- ▶ **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、パンリバイク、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、就職に繋がります。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。



「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

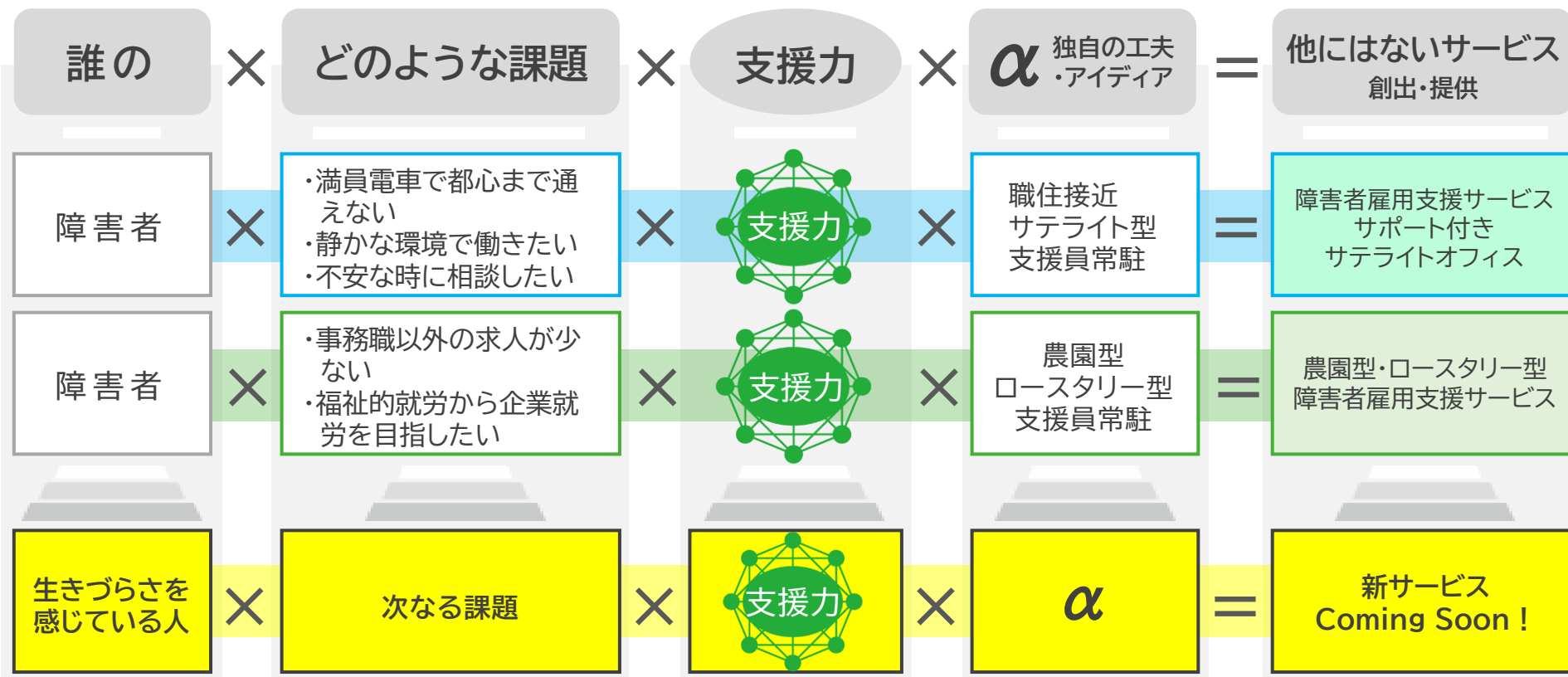


### 3 生きづらさを抱える人向けの新規事業開発

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 月期	27/3 月期	合計
既存事業 <u>BYSN</u> 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 月期	27/3 月期	合計
既存事業 <u>Diverse Village</u> の新規出店	-	494	494
手元運転資金	200	-	200
合計	200	494	694

# 目次

事業紹介

インベストメント  
ハイライト

- ① 法規制と事業環境
- ② 顧客基盤
- ③ 2つの業界課題
- ④ 多様なサービスと拠点展開
- ⑤ コアコンピタンス「支援力」

27年3月期 業績予想

26年3月期 業績概要

成長戦略

**APPENDIX**

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	657,435,200円（資本準備金 557,435,200円）
社員数	483名（正社員 436名 アルバイト 47名） <small>(※)2026年4月1日時点</small>
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 堂島ビルディング4F
拠点数	障害者雇用支援サービス事業運営拠点 48拠点 （東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、大阪府、兵庫県、新潟県、茨城県） 障害者福祉事業運営拠点 2拠点 （埼玉県） <small>(※)2026年4月1日時点</small>
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 2,514名 顧客社数 373社 <small>(※)2026年3月末時点</small>
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  
自身の可能性に気づき、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。



## 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。

## 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。



- ・ 会員数: 29社 (※) 2026年3月末時点
- ・ 顧問: 影山摩子弥氏  
 厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会 公益代表委員  
 横浜市立大学都市社会文化研究科名誉教授

その他、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]

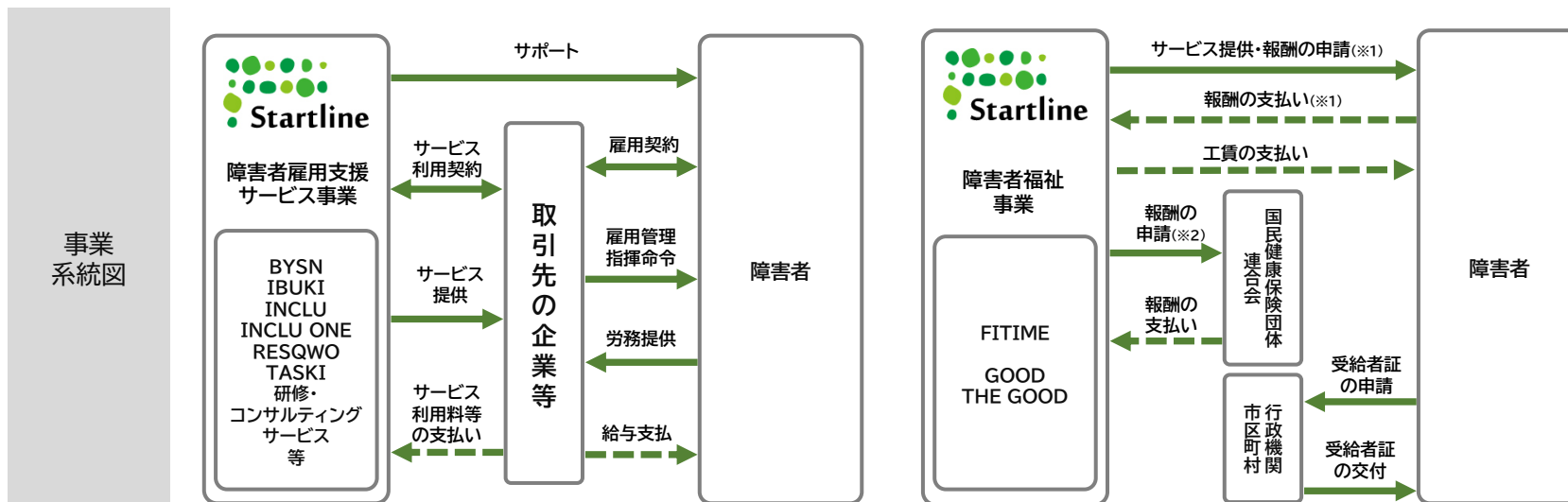
- ・ 障害者雇用支援サービス適格事業者認定制度
- ・ JEAP認定 障害者雇用支援アドバイザー™研修制度



## 「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	
就労フェーズ	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	作業所 就労継続支援 B型・A型	就労移行支援 就労定着支援



(※1) 顧客に該当する障害者本人の自己負担額は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、模擬業務を通じ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<sup>(※)</sup>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

#### 独自のアイデアや他社とのコラボ を通じ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。

## 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

### ベース理論

#### 科学的根拠に基づく 専門支援技術

- 心理的アプローチは、文脈的行動分析学がベース
- 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

### ▶ 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

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、業務の幅が広がり、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

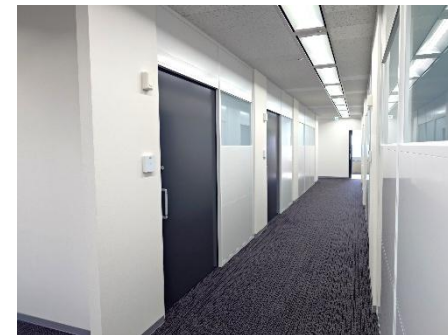


## 4

## 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



**SAPLI**  
スタートラインの情報整理プログラム

氏名前	
生年月日(西暦)	年 月 日 ( 歳 )
SAPLI記入の同意日	年 月 日
記入日	年 月 日

©Copyright 2016 Startline Co., Ltd. All Rights Reserved.

## 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。





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

+

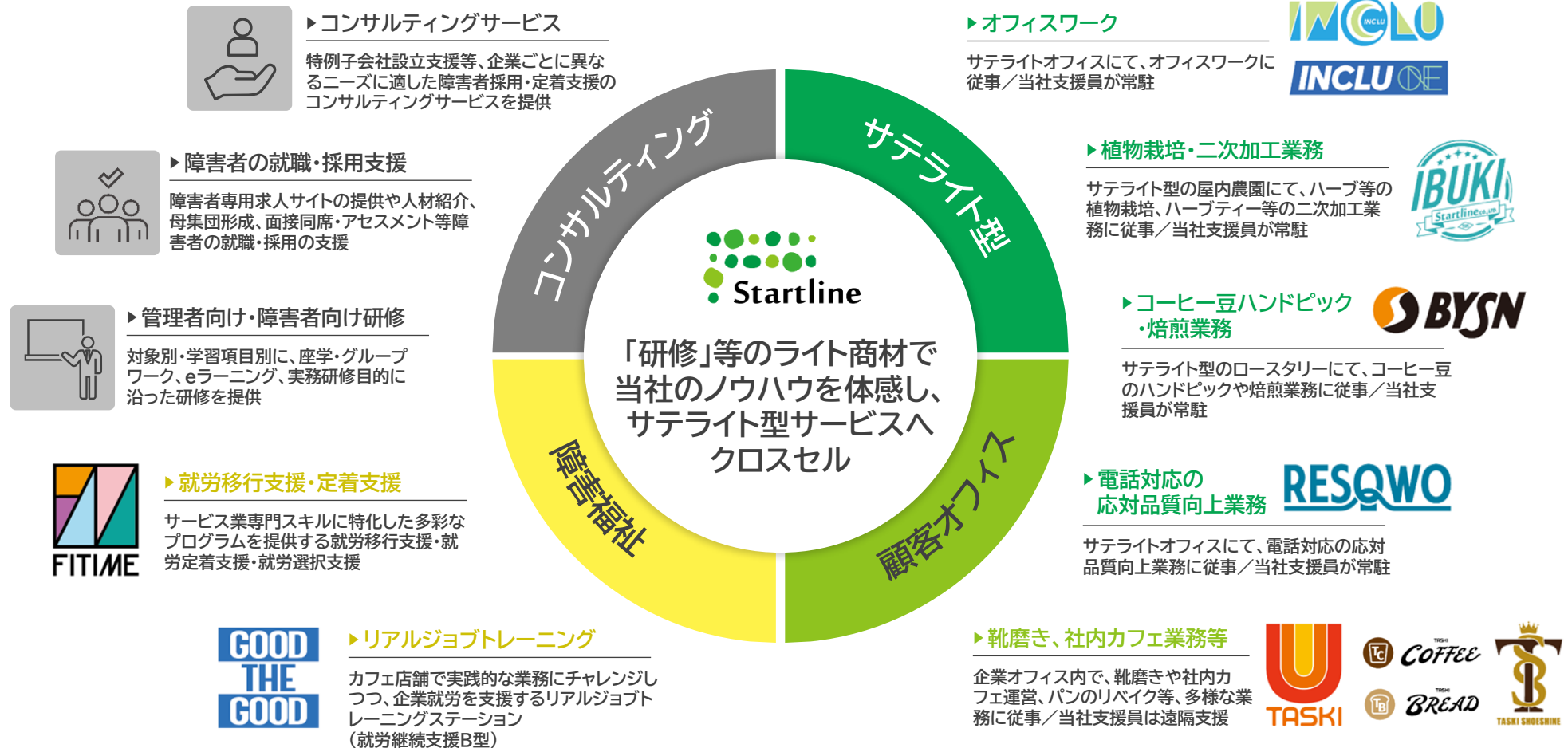
参入障壁  
・  
競争優位性

||

支援力があるから  
顧客に選ばれる

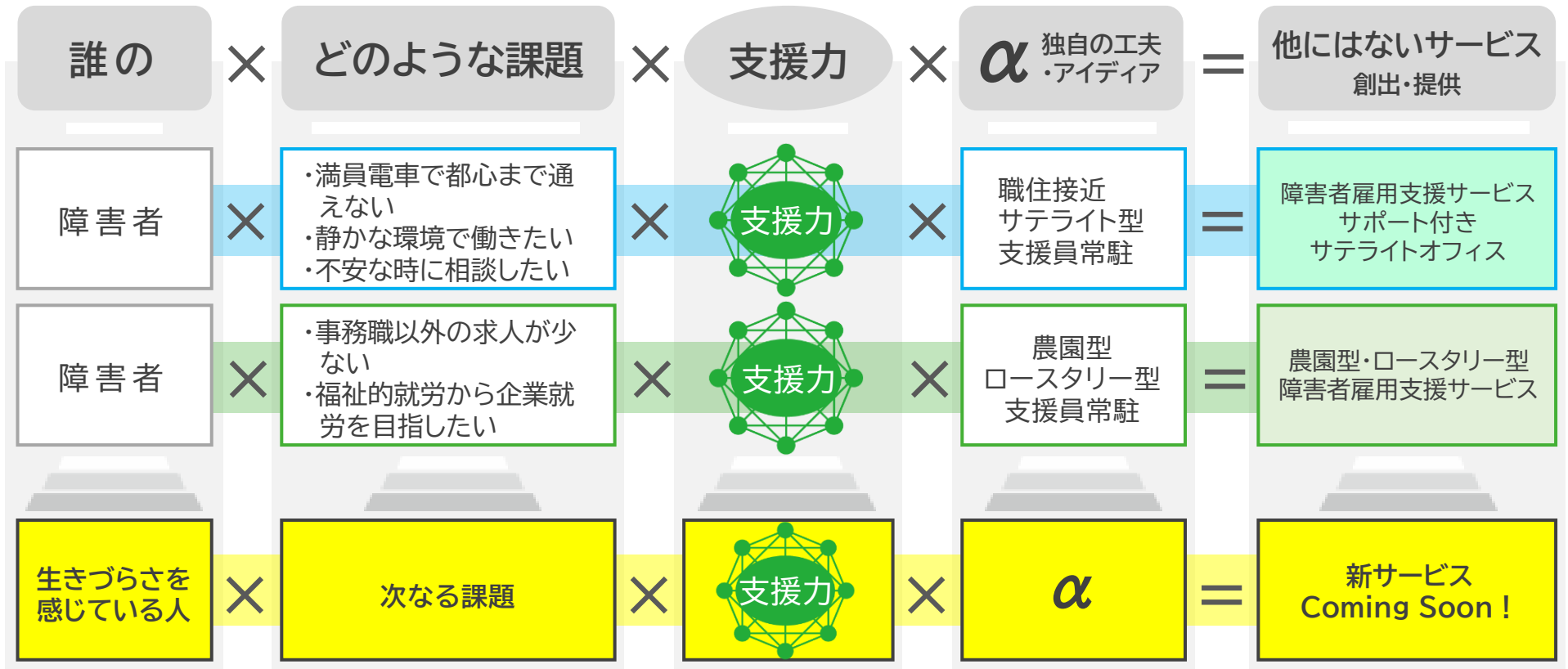
## 障害者及び雇用企業の多様化する課題に対して、 ワンストップで解決できる唯一の会社

独自のアイデアや他社とのコラボを通じた多様なサービスラインナップ



## 「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」



### 屋内農園型障害者雇用支援サービス「IBUKI」



### 応対品質向上型障害者雇用支援サービス「RESQWO」



## 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 <b>BYSN [バイセン]</b>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンサルティング</li> <li>●ストック</li> <li>●物販</li> </ul>
	屋内農園型 障害者雇用支援サービス <b>IBUKI [イブキ]</b>	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンサルティング</li> <li>●ストック</li> <li>●物販</li> </ul>
	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 <b>INCLU [インクル]</b>	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンサルティング</li> <li>●ストック</li> </ul>
	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 <b>INCLU ONE [インクルワン]</b>	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			

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	<p>対応品質向上型 障害者雇用支援サービス</p> <p><b>RESQWO</b> [レスクオ]</p>	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、電話対応の対応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対応品質力の分析、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	ユーザー向け電話対応が必要な民間企業等	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンサルティング</li> <li>●ストック</li> </ul>
顧客拠点を活用したパッケージサービス	<p>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</p> <p><b>TASKI</b> [タスキ]</p>	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、パンのリメイク、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンサルティング</li> <li>●ストック</li> <li>●物販</li> </ul>
顧客ごとの課題に応じたカスタマイズサービス	<p><b>研修・コンサルティングサービス</b></p>	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



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 <b>FITIME</b> <b>【フィティミー】</b>	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 <b>GOOD THE GOOD</b> <b>【グッドザグッド】</b>	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		



## 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

## 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いの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

主要なリスクとその対応策	発生可能性	発生時期	影響度
<p><b>法改正について</b></p> <p>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。</p> <p>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%に引き上げられることが決定しており、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。</p>	低	特定時期なし	中
<p><b>風評等の影響について</b></p> <p>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。</p>	低	特定時期なし	小
<p><b>大規模自然災害について</b></p> <p>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。</p>	中	特定時期なし	大

(※1) 当社事業上で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ありません。

(※2) その他のリスクは、有価証券届出書の「事業等のリスク」をご参照ください。

主要なリスクとその対応策	発生可能性	発生時期	影響度
<h3>支援員人材の採用及び育成について</h3> <p>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。</p>	低	特定時期なし	中
<h3>各種利益の下期偏重について</h3> <p>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。</p>	高	全期間	小
<h3>有利子負債への依存について</h3> <p>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。</p>	中	長期	大

(※1) 当事業上で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ありません。

(※2) その他のリスクは、有価証券届出書の「事業等のリスク」をご参照ください。



Big Issues	Issues	Sub-Issues	Target	Activity	Output	Outcome			Goal	SUPER GOAL
						初期	中期	長期		
<p>法定雇用率制度に基づく「義務感」からの障害者雇用</p>	<p>現状</p> <p>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。</p>	<p>解決すべき課題</p> <p><b>理解に基づく支援の不足</b></p> <p>障害にあった適切な支援が不足</p> <p>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</p> <p><b>障害への周囲の理解が不足</b></p> <p>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</p> <p><b>企業から任せられる業務が限定的</b></p> <p>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</p> <p><b>職業能力向上機会不足</b></p> <p><b>業務に必要なスキルが不足</b></p> <p>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</p> <p><b>職業準備性が不足</b></p> <p>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</p>	<p>対象</p> <p>民間企業等で就労中の障害者</p> <p>これから就職を目指す障害者</p>	<p>活動</p> <p>障害者に対するアセスメント、定着支援、職業能力向上を通じた、障害者の戦力化を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害状況等のアセスメント</li> <li>・ 支援方針の策定</li> <li>・ 支援員による定期的な面談</li> <li>・ 科学的根拠に基づく心理・認知プログラムの提供</li> <li>・ 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</li> <li>・ 職業スキルトレーニングプログラムの提供</li> </ul> <p>豊富な職域開発</p> <p>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</p> <p>豊富な求人情報の提供</p> <p>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</p> <p>就労移行支援</p> <p>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</p>	<p>サービス</p> <p>・ BYSN コーヒー等の焙煎業務</p> <p>・ IBUKI 植物栽培・ハーブティーなどの加工業務</p> <p>・ INCLU ・ INCLU ONE サテライトオフィス</p> <p>・ TASKI 企業オフィス内で多様な職域にチャレンジ</p> <p>・ RESQWO サテライトオフィスでコールセンター等対応</p> <p>・ コンサルティング 障害者採用・定着支援</p> <p>・ FITIME スキル研修を提供 就労移行支援、定着支援</p> <p>・ GOOD THE GOOD カフェ店舗にチャレンジ</p> <p>KPI</p> <p>支援障害者数 (人)</p> <p>利用者数 (人)</p>	<p>初期</p> <p>自分にあった働き方・職種の選択</p> <p>セルフマネジメントスキルの向上</p> <p>障害者の職業能力向上</p> <p>職業準備性の獲得</p>	<p>中期</p> <p>スキルアップによる自己成長の実感</p> <p>昇給や昇格等キャリアアップの実現</p> <p>障害者の労働成果に付加価値が付き、企業の戦力に</p> <p>企業就労により工賃から最低賃金以上の給料へ</p>	<p>長期</p> <p>持続的な障害者との共生社会の実現</p> <p>戦力への認識変容 (負担から投資)</p> <p>職場でのインクルージョン・ダイバーシティの促進</p>	<p>目標</p> <p>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</p>	<p>「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と社会の実現</p>

「事業計画及び成長可能性に関する事項」は、本決算の開示時期である毎年5月頃を目途として開示を行う予定です。



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。