



# 事業計画及び 成長可能性に関する事項

株式会社スタートライン

2025年12月22日

## 障害者の表記について

当社は、障害者、障がい者、し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。

# Startline

1

エグゼクティブサマリー P02

2. 市場環境 P14

3. 事業概要 P21

4. 強み P31

5. 成長戦略 P49

6. 財務情報 P55

7. 事業リスク P58

8. Appendix P61

## 「スタートライン」とは

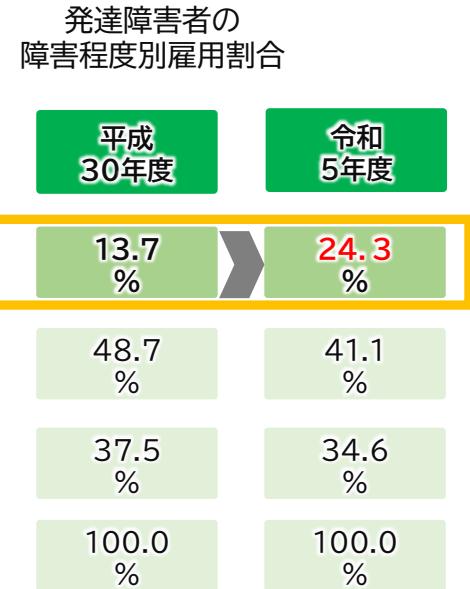
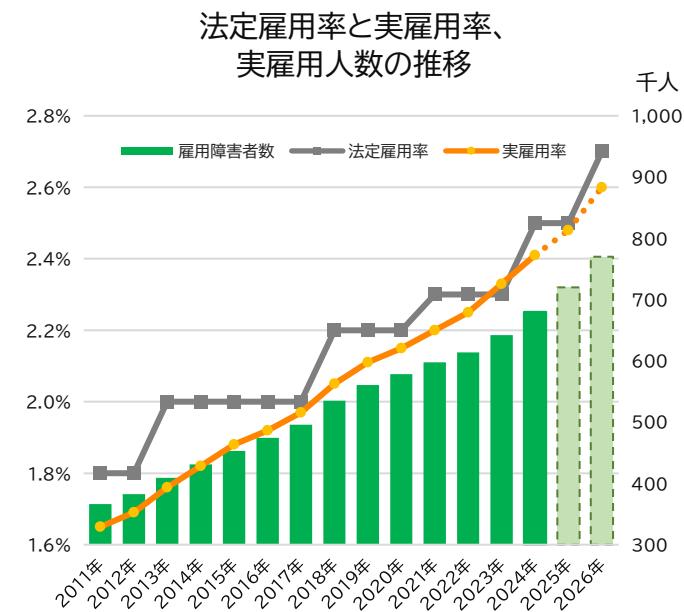
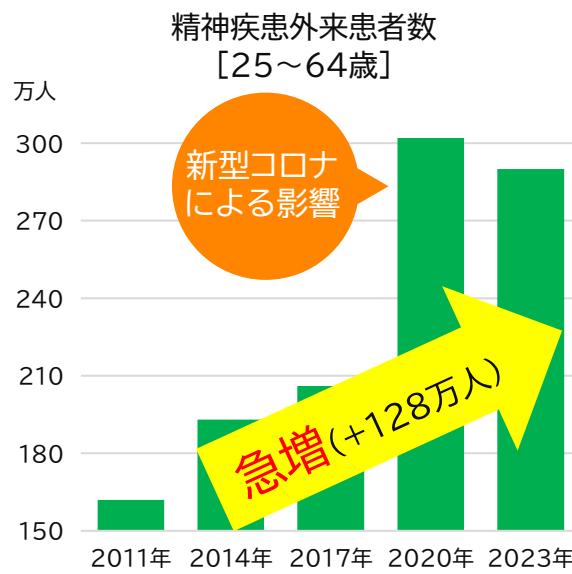
科学的根拠に基づく障害者の職業リハビリテーション技術「**支援力**」と  
多様な「**サービスラインナップ**」を強みとして、  
急成長する**障害者雇用支援市場**において、ブランドを確立している会社です。



# 「スタートライン」が属する市場

## 制度の追い風で拡張する障害者雇用支援市場

障害者数が右肩上がりで増加することで、法定雇用率が段階的に引き上げられます。その結果、より手厚い支援が必要な、障害程度の重い方の雇用が増加しております。



## 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<sup>(※1)</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**

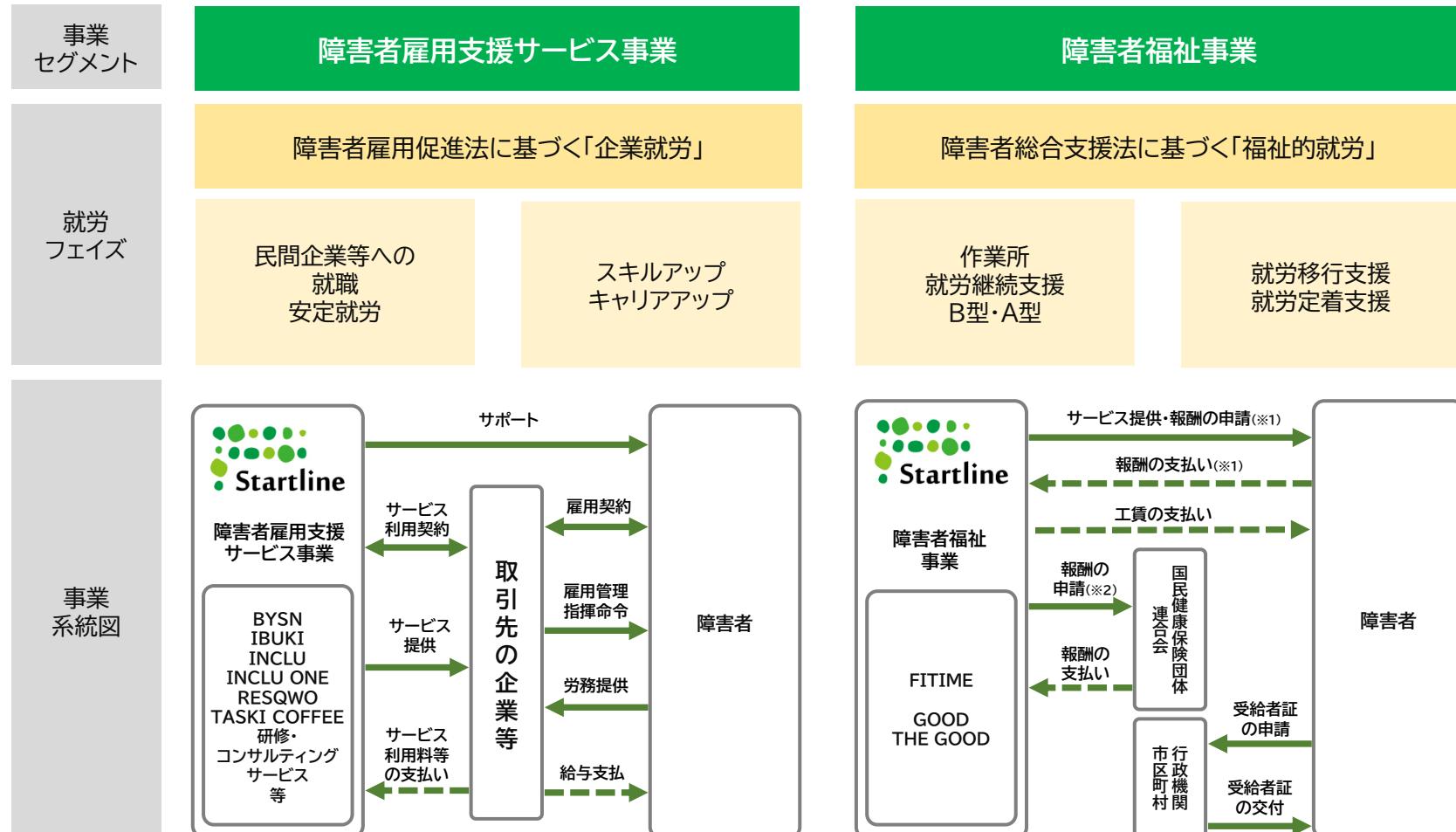
#### 独自のアイディアや他社とのコラボ を通した多様なサービスラインナップ

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様々な業務を開発。豊富な選択肢(サービスラインナップ)から選べる状態へ。

# 「スタートライン」の事業

## 「障害者雇用支援サービス事業」に経営資源の大半を投下

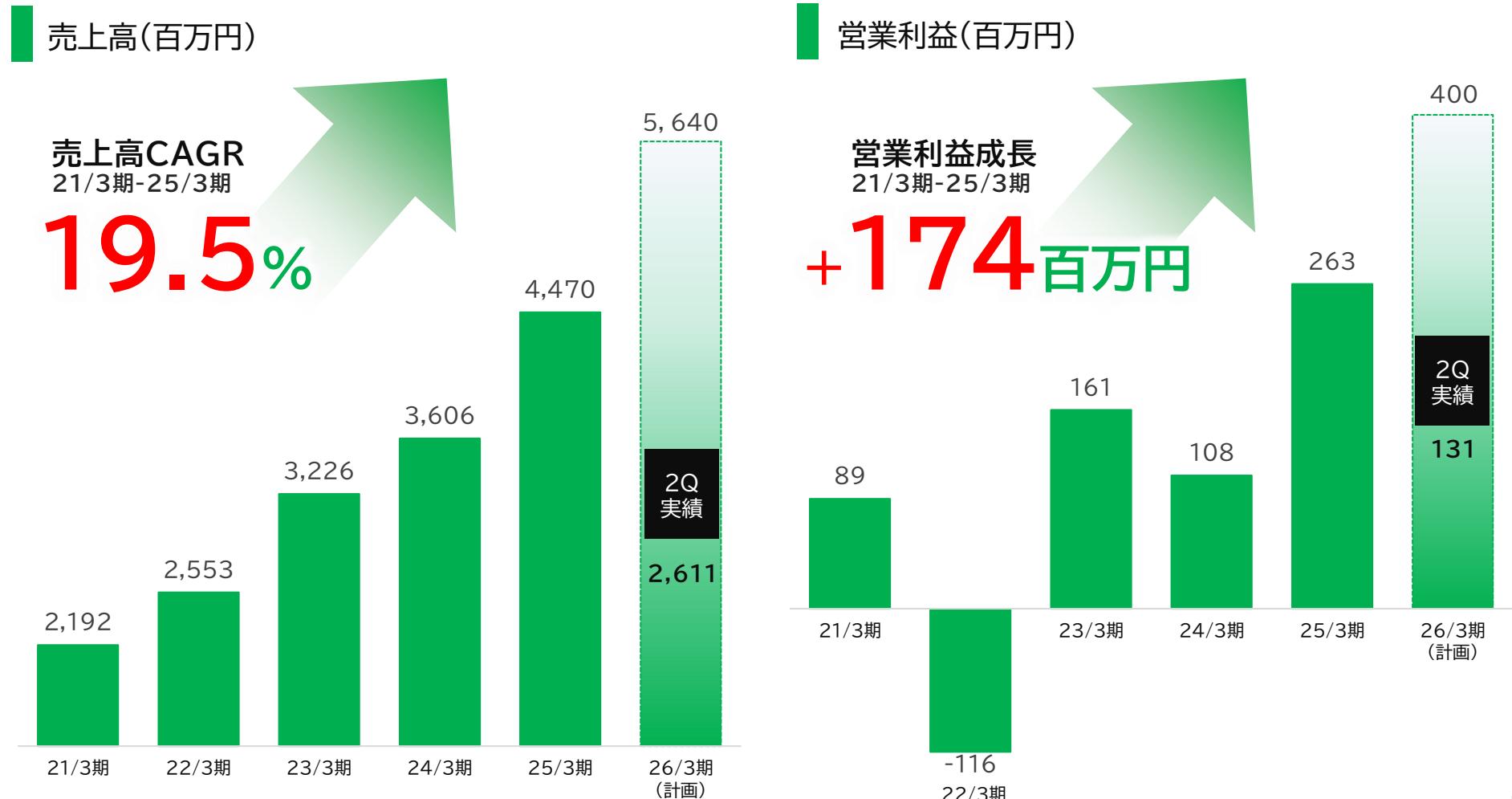
障害者の働き方は、働くことを通じて生活リズムや社会参加を支援する福祉的サービスである「福祉的就労」と、企業と雇用契約を結び、業務への貢献に応じて賃金が支払われる「企業就労」があり、現在は、「企業就労」の支援に経営資源の大半を投下しております。



(※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

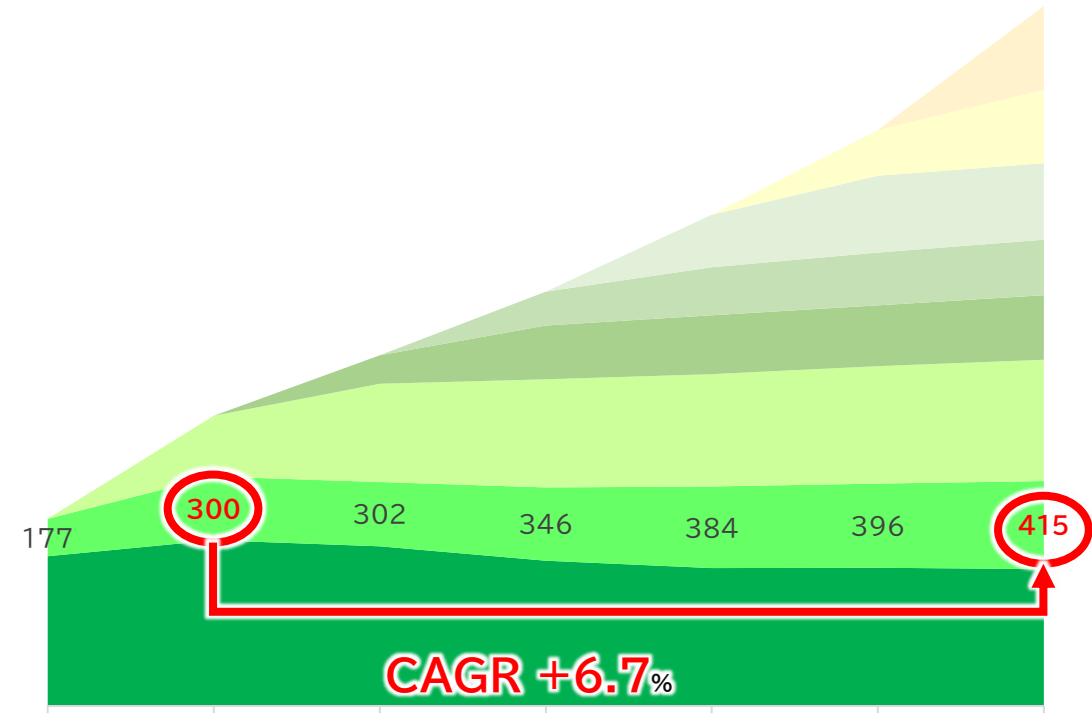
ストック型ビジネスであり、景気循環に左右されず、  
リセッション時にも需要の瞬間蒸発を招かない収益構造であり、毎期增收を実現



(※1)2024年3月期以前は連結でしたが、いずれの期においても株式会社スタートライン単体で表記しております。

アップセルやクロスセルが促進されやすい構造  
解約はほぼなく、ネガティブチャーンを実現

### 獲得期別売上高<sup>(※1)</sup>の推移



■ 18/3期以前 ■ 19/3期 ■ 20/3期 ■ 21/3期 ■ 22/3期 ■ 23/3期 ■ 24/3期 ■ 25/3期

### 関連指標

アップセル  
比率<sup>(※2)</sup>  
**35.3%**

クロスセル  
比率<sup>(※3)</sup>  
**15.3%**

解約率  
<sup>(※4)</sup>  
**1.9%**

ストック売上  
比率<sup>(※5)</sup>  
**66.1%**

(※1) 物品販売等を控除した売上高

(※2) 2024年3月時点の稼働顧客数を分母とし、そのうち2025年3月時点で売上が増加した顧客数の割合

(※3) 2025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

(※4) BYSN.IBUKI.INCLUの2025年3月の各月次売上の合計を分母とし、当該サービスに関して2025年3月期中に解約となり減少した各月次売上の合計の割合

(※5) 2025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

# 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し、**

**当社代表西村が、業界団体の理事長に就任し、リーダーシップを發揮しております。**



## 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: 21社 (※)2025年9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

目次

雇用支援アドバイザー™<1>		合計150分
①の現状と課題	+理解度チェック	約30分
②する雇用と管理①(身体障害/知的障害)	+理解度チェック	約30分
③する雇用と管理②(精神障害/発達障害)	+理解度チェック	約30分
④雇用と職場定着(精神障害/発達障害)	+理解度チェック	約30分
⑤における労務管理	+理解度チェック	約30分
雇用支援アドバイザー™<2>		合計150分
⑥がある方が配属に。どうしよう?	+理解度チェック	約30分
⑦接したらよいのか?	+理解度チェック	約30分
⑧教えたたらよいのか?	+理解度チェック	約30分
⑨しない方はどうしたらよいのか?	+理解度チェック	約30分
⑩どう対処したらよいのか?	+理解度チェック	約30分
雇用支援アドバイザー™<3>		合計150分
⑪とうまいかず周りが反発	+理解度チェック	約30分
⑫・リアアップをどう考えるか	+理解度チェック	約30分
⑬選択肢	+理解度チェック	約30分
⑭医療機関との連携のしかた	+理解度チェック	約30分
⑮戦略活用しよう	+理解度チェック	約30分

30

一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会  
西村 賢治

2023年8月11日 発行  
一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会  
代表理事 内村賢治

# 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	299,960,000円（資本準備金 199,960,000円）
社員数	469名（正社員 424名 アルバイト 45名） <small>(※)2025年10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 45拠点 (東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、大阪府、兵庫県、新潟県) 障害者福祉事業運営拠点 3拠点 (東京都、埼玉県) <small>(※)2025年10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 新経済連盟 一般社団法人 関西経済同友会

事業内容	障害者の就業支援、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	2025年3月期業績 売上高 4,470百万円 営業利益 263百万円 営業利益率 5.9%
	支援障害者数 2,359名 顧客社数 345社 <small>(※)2025年9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]

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。

## 監査役

**稻津 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。



**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一部にまで成長。現在は非常勤取締役として当社経営に参画。



**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。



**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。



**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纏わる取り組み、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



#### 拠点数の推移



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

就労継続  
支援B型事業

就労移行  
支援事業

## 誰もが自分らしく生きる社会を創造する

一つでも多くの選択肢をつくり、多様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。



# Startline

1. エグゼクティブサマリー P02

2

## 市場環境

P14

3. 事業概要 P21

4. 強み P31

5. 成長戦略 P49

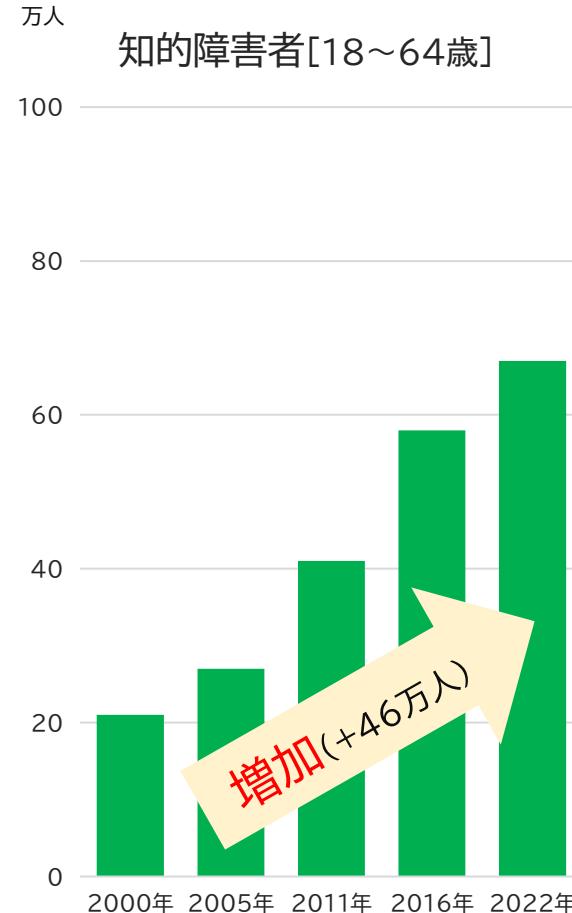
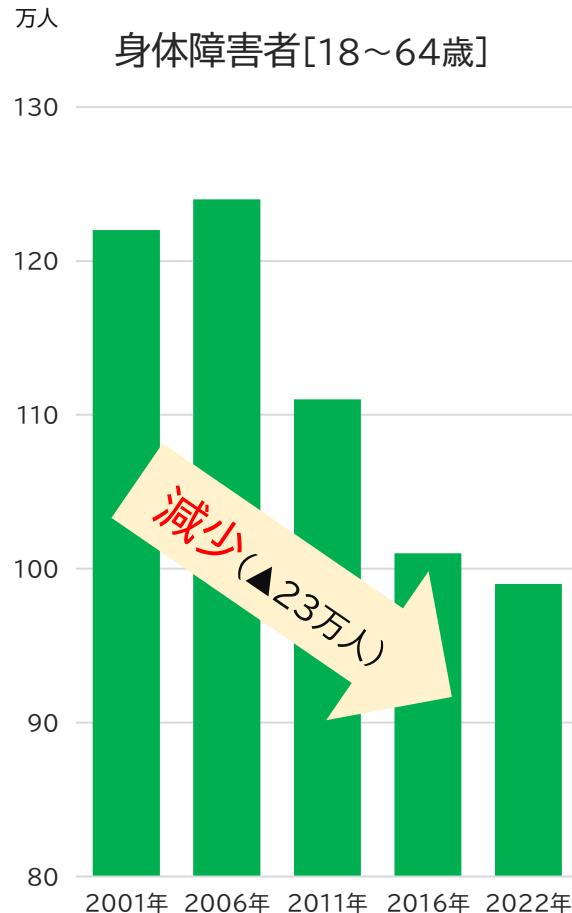
6. 財務情報 P55

7. 事業リスク P58

8. Appendix P61

## 精神障害者を筆頭に、障害者総数は増加傾向

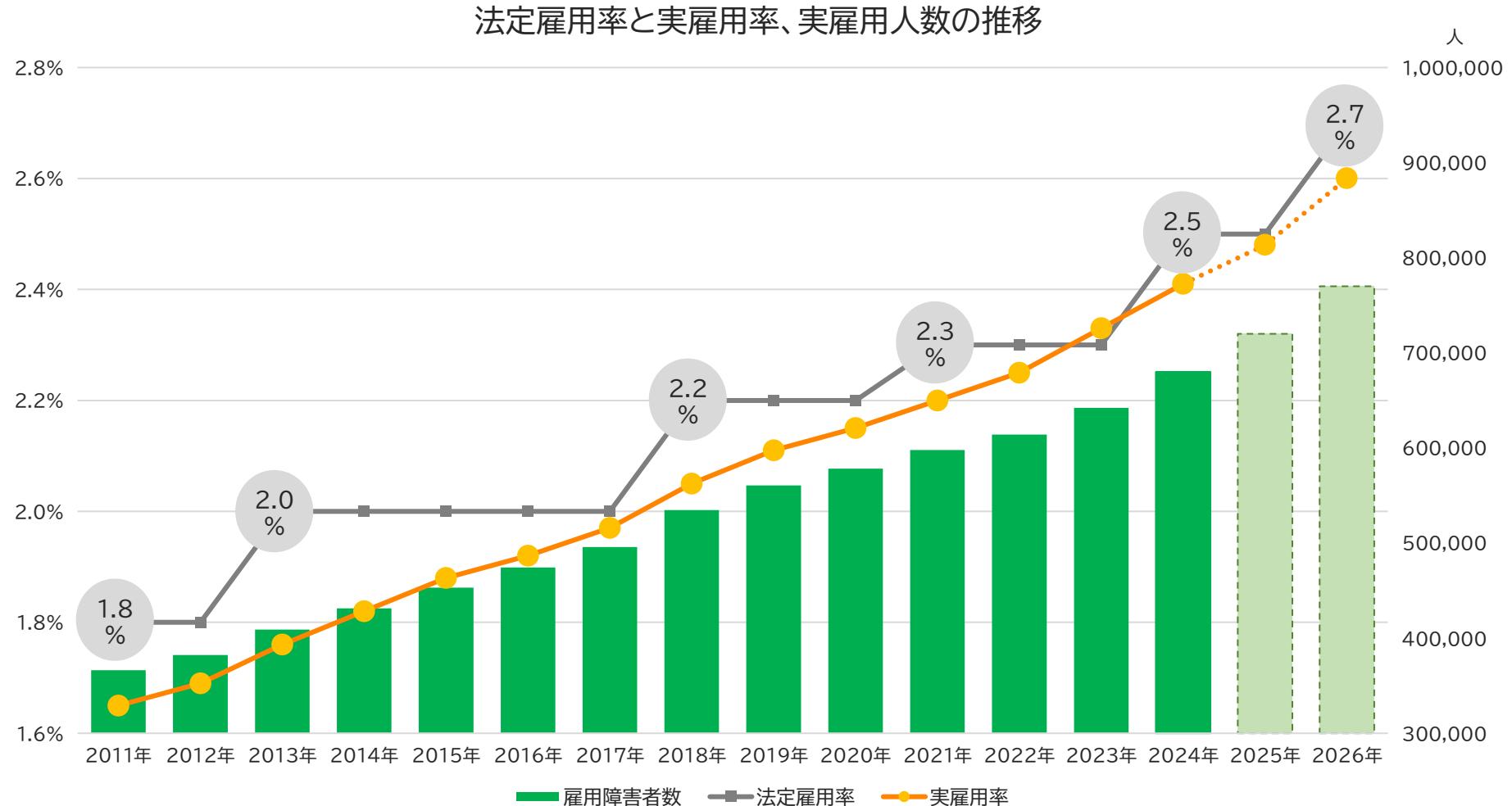
生産労働人口において、身体障害者は減少、知的障害者は増加傾向です。  
精神疾患外来患者数は増加傾向にあり、認知の障害を持つ精神障害者が急増しております。



[参照] 令和7年版 障害者白書(内閣府)をもとに当社作成

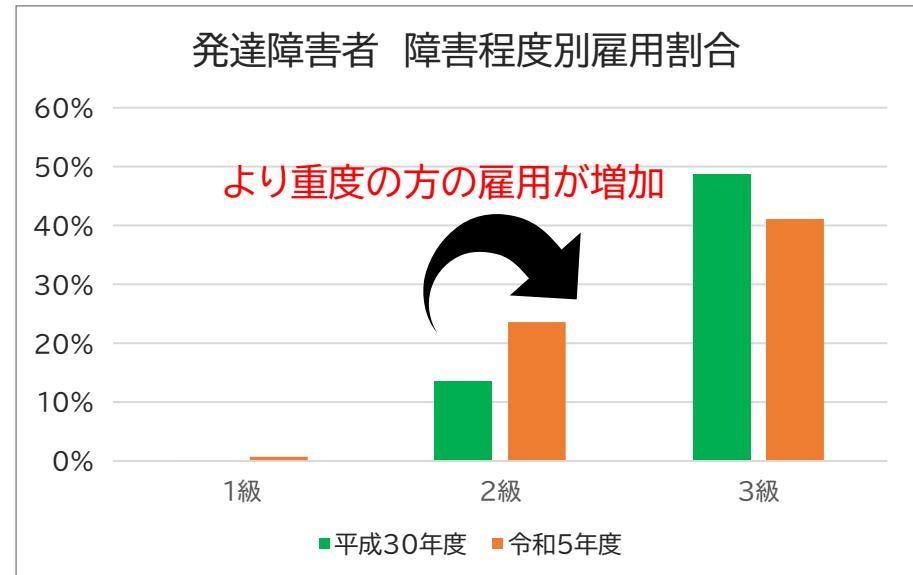
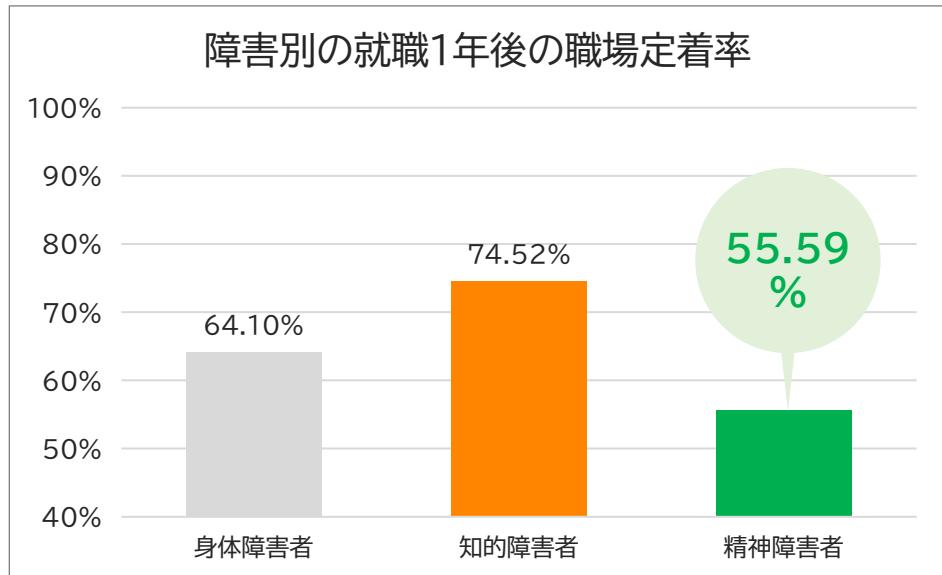
## 法定雇用率の段階的な引き上げ

民間企業の法定雇用率は、段階的に引き上げられ、2026年7月に2.7%になることが確定しております。  
また、実雇用率及び実雇用人数ともに右肩上がりで増加しており、ますます障害者雇用意欲が高まってきております。



## 精神障害者の低い職場定着率と、障害重度の方の雇用が増加

精神障害者はメンタルケア等が難しく、他障害種別と比較して、職場定着率が低い状況です。  
また、企業等に雇用されている発達障害者において、障害程度の重い方の雇用が増加しております。



[参照]「第6回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会(令和6年度～)」(厚生労働省)の事務局説明資料をもとに当社作成

[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」(厚生労働省)をもとに当社作成



法定雇用率の段階的な引き上げに伴い、実雇用人数も増加しているため  
障害程度が軽い方は既に民間企業で就労していることが多く、  
障害等級がより重い方や就労継続支援A型やB型で福祉就労していた方の  
企業就労の増加が予測されます。

## 障害者が企業の戦力になる上で、「支援」と「任せる業務の開発」が最重要課題

### 障害者の就労・雇用市場の課題

障害者

- ・職業準備性の不足
- ・支援があれば働く方の増加

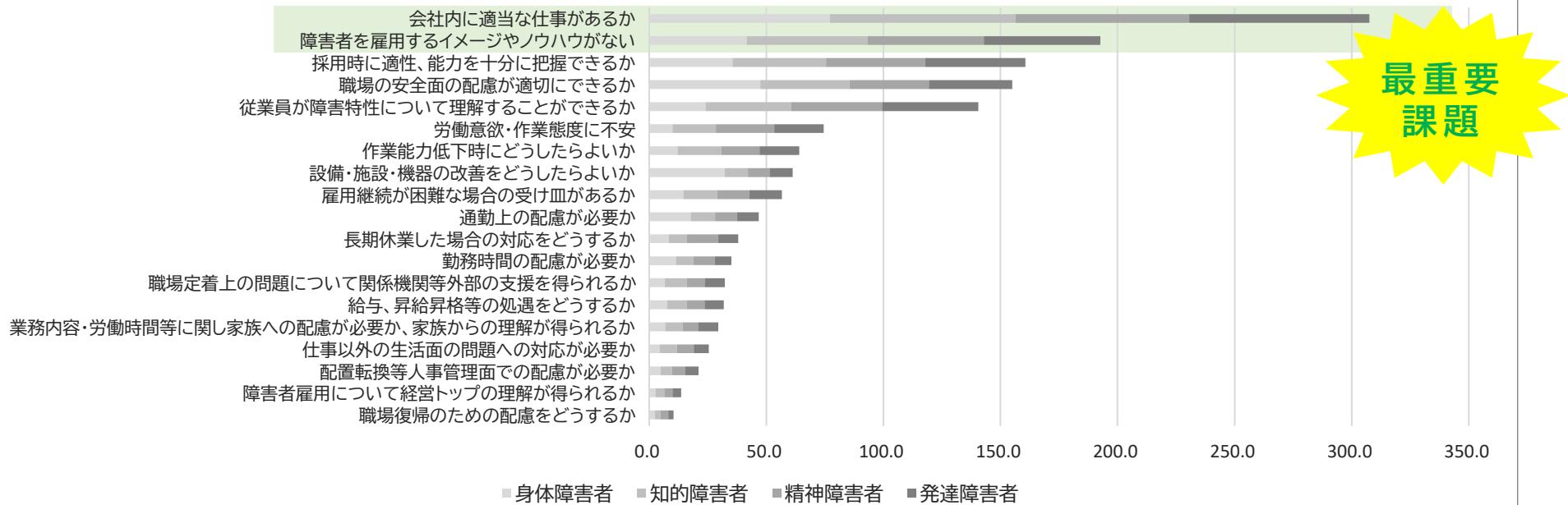
雇用企業

- ・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

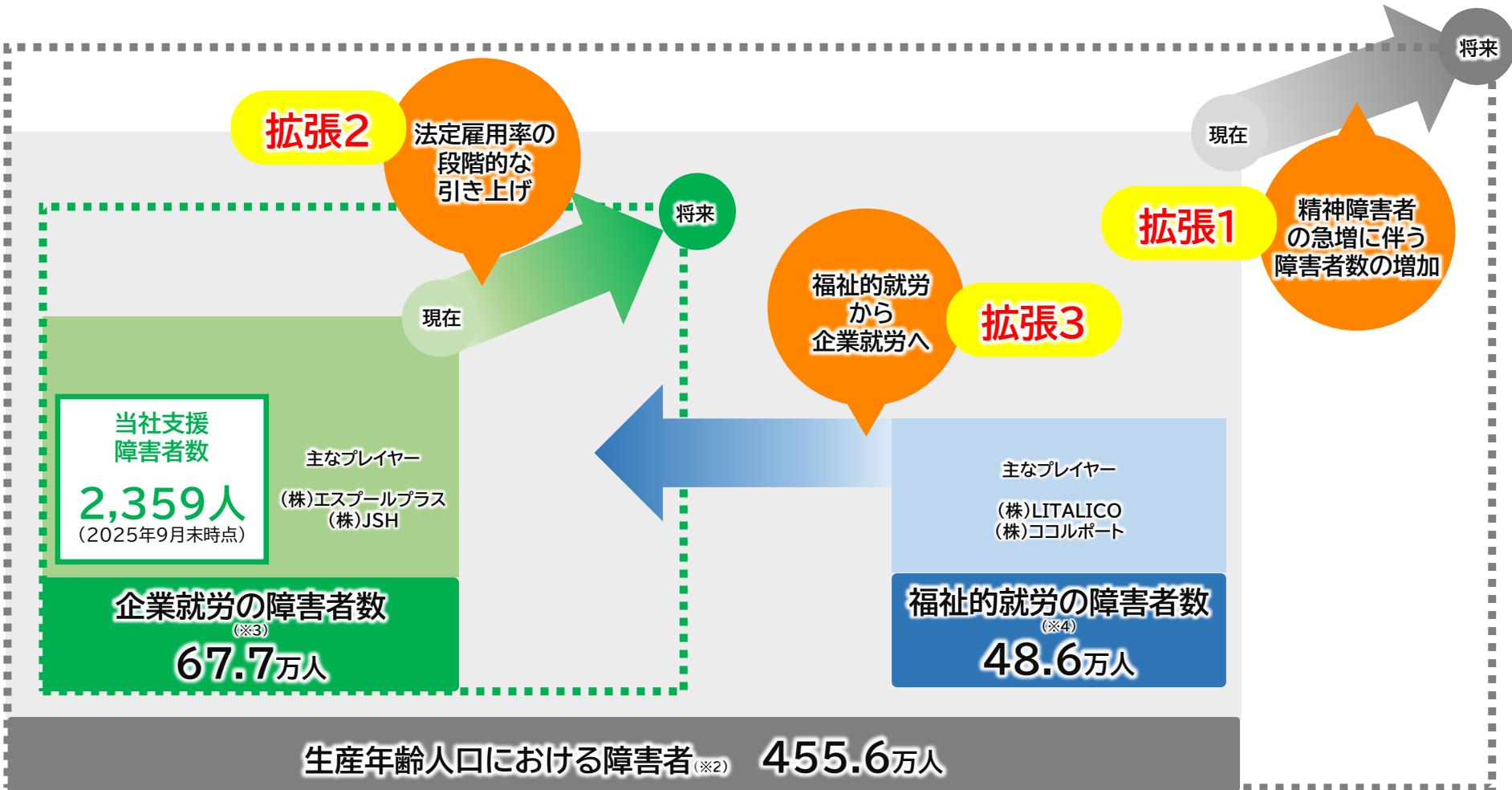
- ・企業就労への支援は少なく、法的義務

障害者雇用を行うにあたっての課題の有無別事業所数の割合(複数回答:4つまで)



## 現在の市場規模は1.3兆円<sup>(※1)</sup>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(2025年3月期実績)1,933千円×就職している障害者数67.7万人にて試算

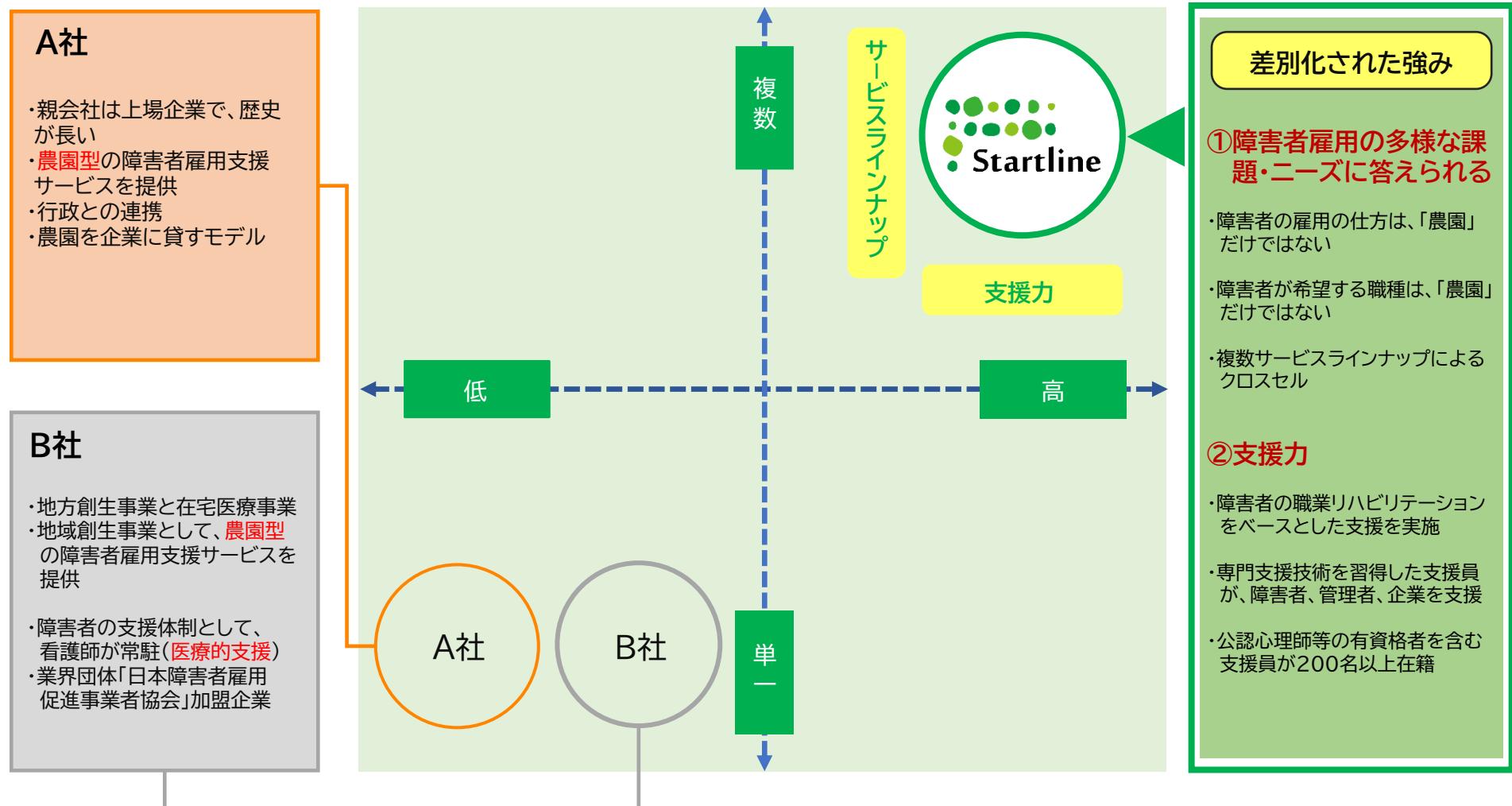
(※2)令和7年版障害者白書参照 身体障害者及び知的障害者は18歳以上65歳未満、精神障害者は25歳以上65歳未満の人数

(※3)2024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6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)】

## 「支援」と「様々な業務」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のサービスを提供しています。



# Startline

1. エグゼクティブサマリー P02

2. 市場環境 P14

3

## 事業概要

P21

4. 強み P31

5. 成長戦略 P49

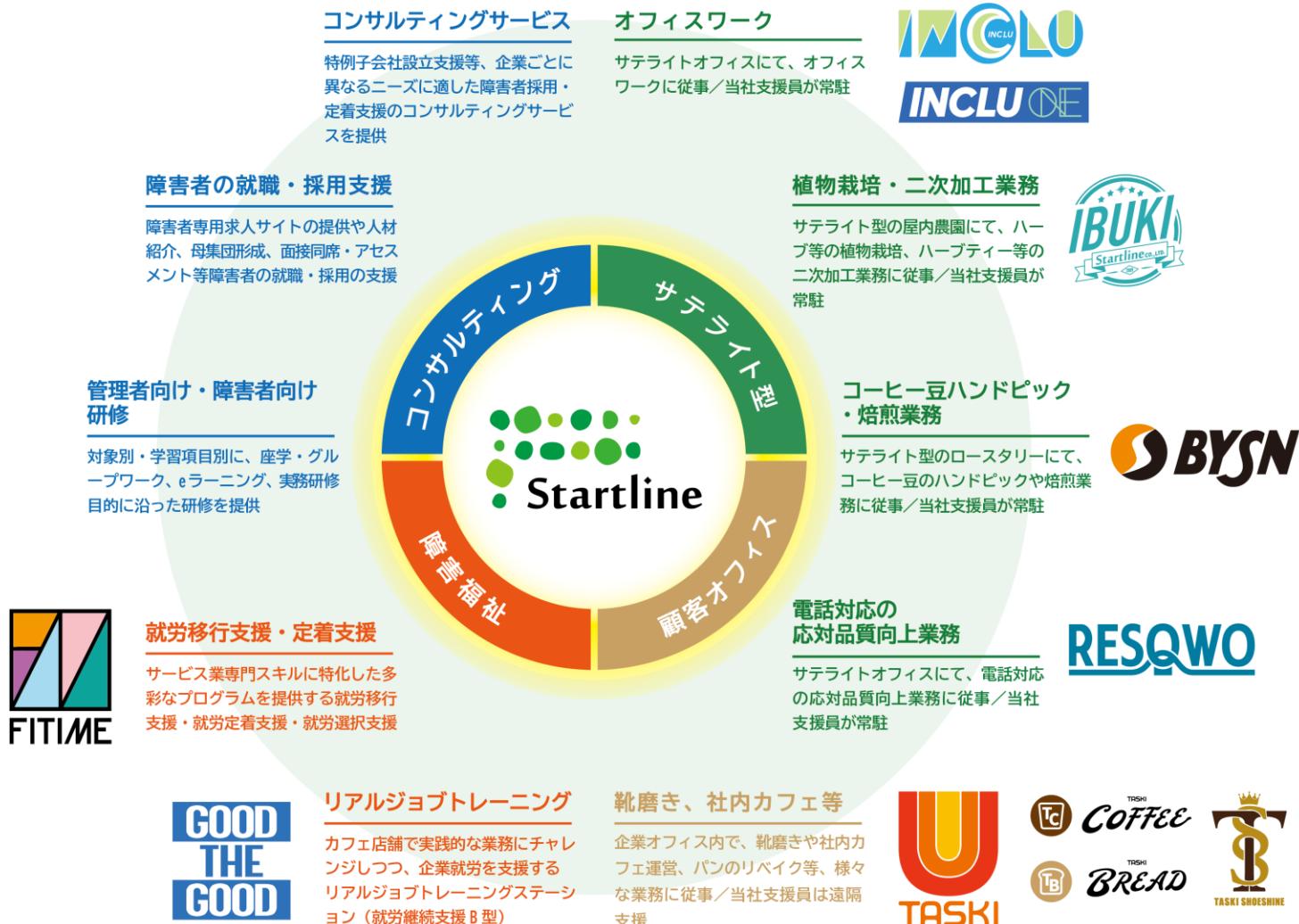
6. 財務情報 P55

7. 事業リスク P58

8. Appendix P61

# 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  
「研修」等のライト商材で当社のノウハウを体感し、サテライト型サービスへクロスセル



# 「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



# 「障害者を取り巻く環境」への支援

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

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

©Copyright 2018 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、障害者雇用に関する関連法令や、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。



# 「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90%(2025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、 <b>コーヒー豆のハンドピックや焙煎業務</b> 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		<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、 <b>植物栽培やハーブティー等の二次加工業務</b> 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 <b>軽作業を好む</b> 発達障害者・精神障害者	大企業を中心とした 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>
	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、 <b>オフィスワーク業務</b> 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 <b>作業を好む</b> 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		

# 「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 <b>RESQWO</b> [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	<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	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 <b>TASKI</b> [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、 <b>カフェ業務</b> や、 <b>パンのリバイク</b> 、 <b>靴磨き業務</b> など様々な業務に取り組む。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	<b>研修・ コンサルティング サービス</b>	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

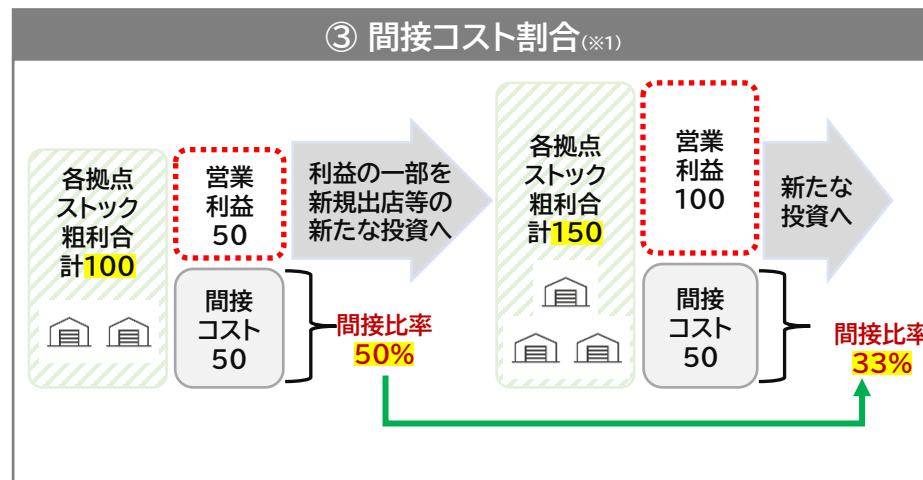
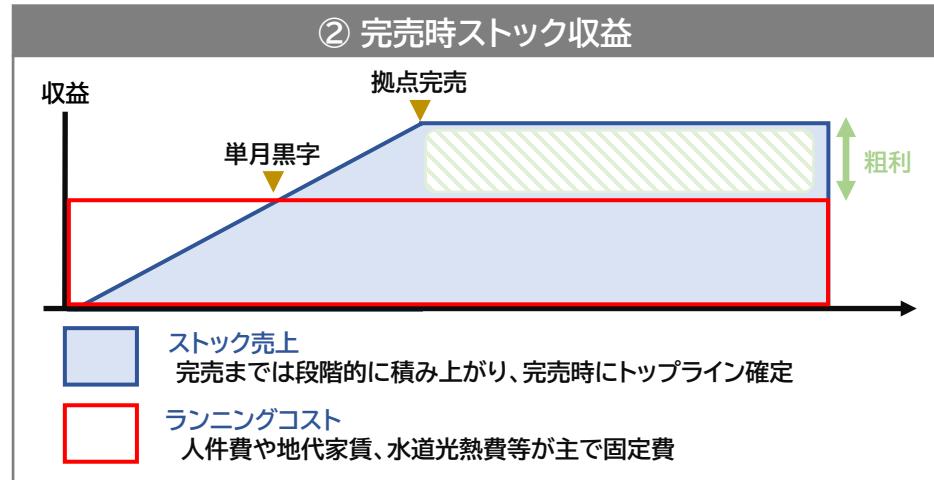
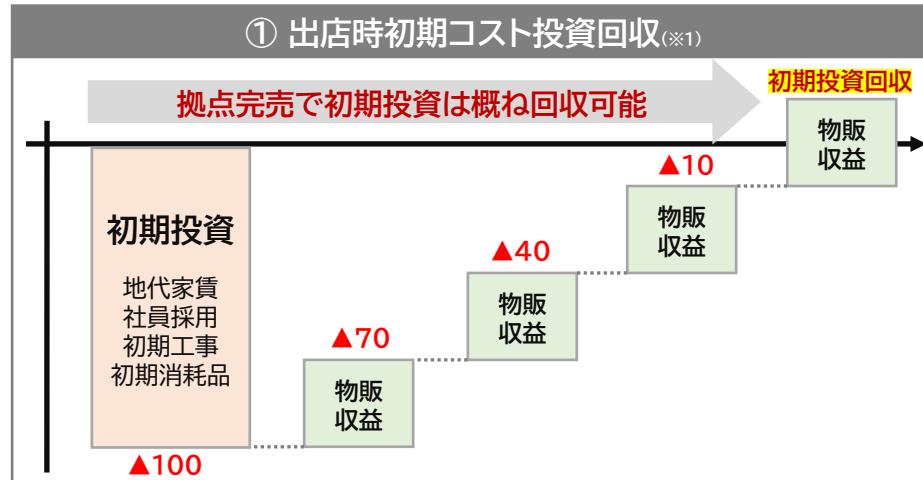
種別	サービス名称	特徴	支援対象者	マネタイズ先	基本収益モデル
障害者総合支援法に基づく 福祉サービス	就労移行・定着支援 <b>FITIME</b> [フィティミー]	飲食、アパレル、販売等のサービス業専門スキルに特化した多彩なプログラムを提供する就労移行・定着支援。  セルフマネジメントスキル習得を目的とした基礎トレーニング、様々な職種を体験するカラフルトレーニング、リアルジョブトレーニング等を提供。工賃支給。	これから企業への就職を目指す障害者で、アパレルや飲食等の接客業を希望する方	行政	利用者一人当たりの利用日数に応じた基本報酬が発生。
	リアルジョブ トレーニングステーション <b>GOOD THE GOOD</b> [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		条件に応じて加算報酬あり。



## 初期投資は初期売上高で回収。出店ごとにリカーリングが積み上がる収益構造

BYSN等のサテライト型出店時初期投資は、焙煎機等の物販売上にて回収が可能。出店した拠点が完売すると、リカーリング売上が積み上がり、固定費コストとの差分の粗利が積み上がる収益構造です。

なお、完売拠点が増えるほど、リカーリング粗利が積み上がり、間接コストの割合が自ずと下がります。



1拠点あたり イメージ (単位:百万円)	ロースタリー等	オフィス
初期投資額	200~300	30~50
初期売上高	200~300	40~50
リカーリング	売上高 70~140	50~100
	粗利額 30~50	20~40

(※1)表記している数値は、具体的なイメージを想起させるために使用している仮のイメージ数値です。

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なにかが多い



### 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。



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 2023.05.23

【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

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。

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。

# 「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

2022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)

| 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

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 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

# Startline

1. エグゼクティブサマリー P02

2. 市場環境 P14

3. 事業概要 P21

4 強み

P31

5. 成長戦略 P49

6. 財務情報 P55

7. 事業リスク P58

8. Appendix P61

強み

1

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で、以下から構成

### 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

P34

### 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

P35

### 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<sup>(※1)</sup>
- ・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、2,359名の障害者、345社の企業を支援<sup>(※1)</sup>

P38

### 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

P41

## CBS(Contextual Behavioral Science)をベースとした支援体系

精神障害者や発達障害者など「認知の障害」を持つ方の増加に伴い、心理的アプローチがより重要になってきております。そのため、当社では、CBSをベースとした支援体系を構築。

CBSとは、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です。

### 応用行動分析学(ABA)

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

Applied Behavior Analysis(ABA)とも呼ばれ、人の行動の原因を、周囲環境との関係の中に見出す手法。

望ましい行動を増やし、望ましくない行動を減らすようにすることが可能で、教育・スポーツ・リハビリテーション・企業コンサルティングなどの分野で幅広く取り入れられています。

具体的には、ある行動の前後にあった環境を分析することで、その行動の目的を明らかにし、前後の環境を操作して問題行動を解消します。

### 文脈的行動科学(CBS)

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

Contextual Behavioral Science(CBS)とも呼ばれ、文脈という視点で様々な出来事を理解しようとする行動的な科学の在り方です。

心理的柔軟性を機能的に理解し、ACT(Acceptance & Commitment Therapy)を支援するための基本となる考え方です。

### 関係フレーム理論(RFT)

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

Relational Frame Theory(RFT)とも呼ばれ、人間の言語と認知の行動分析を目的とした理論。

この理論は、言葉やシンボルを通じて物事の関係性を学習し、理解する能力を説明します。ある言葉(例:ごはん)という言葉を聞くだけで実際の食事を連想することができる原因是、関係フレーム理論によるものです。

RFTは、相互的内包、複合的相互的内包、刺激機能の変換という3つの主要な概念を含み、これにより、人間は直接経験しなくても関係性を理解し、推測する事が可能になります。

## 公認心理師等の有資格者含め10名以上の研究員が在籍

2014年に研究機関として「CBSヒューマンサポート研究所」を発足し、毎期投資を実施。科学的根拠に基づいた「支援力」を構築することで、障害者の安定就労や活躍はもちろん、当社支援員の専門性の習得につながり、単なる場所貸し、障害者の建前雇用、属人的な支援ではなく、障害者雇用促進法の趣旨に立脚した、障害者雇用支援サービスを提供する上での競争優位性になると考えております。

### CBSヒューマンサポート研究所 研究員のご紹介



#### 小倉 玄

研究所長

博士(医学)、公認心理師

1994年東京都立大学工学部卒業後、アロカ株式会社(現 株式会社日立製作所)にて医療機器の開発に携わる。

障害がある長女の出生をきっかけに株式会社スタートラインに入社。現場での支援を経験した後、CBSヒューマンサポート研究所にて、職業リハビリテーションのための新たなツール開発や支援技術の開発業務、社員の専門技術研修、企業向けの研修などに携わる。

専門分野は応用行動分析学、ACTを用いた職業リハビリテーション。



#### 刎田 文記

主幹主任研究員

立命館大学 哲学科心理学専攻 学士  
明星大学大学院 人文学研究科心理学専攻  
博士前期課程修了 修士  
元障害者職業カウンセラー、公認心理師

大学院で応用行動分析を学んだ後、障害者への職業リハビリテーション分野における応用行動分析的アプローチの展開を目指し、日本障害者雇用促進協会(現 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)で、障害者職業カウンセラーやNIVR研究員として20年間勤務。

NIVRでは高次脳機能障害や精神障害に対する職業リハビリテーション技法の研究開発に従事し、「職場適応促進のためのトータルパッケージ」の開発を行った。

現在は、文脈的行動科学に基づく、心理的アプローチであるACTや関係フレームスキルトレーニングの開発、グループの協働と繁栄を促進するProsocialアプローチ等について、先駆的・実践的な研究開発活動に幅広く取り組んでいる。

## 外部パートナー

**竹内 康二****明星大学心理学部心理学科・教授**

博士(心身障害学)、公認心理師、臨床心理士、明星大学心理相談センター長

専門は応用行動分析学。一般的な対応では改善が難しい行動上の問題に対して、応用行動分析学に基づいた方法で解決を試みている。「すべての行動には意味がある」という観点から、一般的に「なぜそのようなことをするのか分からぬ」という行動を分析することを目指す。特に、社会的マイノリティとされる人たち、例えば障害児者とその家族などが生きやすい「多様性を認める社会」のあり方を探求している。

**高谷 さふみ****社会福祉法人 鉄路のぞみ協会 理事**

北海道保育専門学校を卒業後、幼稚園教諭、障害者入所施設指導員、  
北海道障害者職業センター(ジョブコーチ)の勤務などを経て、2006年に社会福祉法人 鉄路のぞみ協会自立センターに入職。現在は、ACT、トータルパッケージ、BWAPⅡ、ESPIDD等を活用し障害者の就労支援を行っている。また厚生労働省 障害者の就労を支える人材育成・確保に関するワーキンググループ専門アドバイザー、北海道障害者就労推進委員、鉄路短期大学幼児教育科非常勤講師としても活躍。  
著書(共著):仕事がしたい!発達障害のある人の就労相談(明石書店)他

**光定 博生****国家公務員共済組合連合会横須賀共済病院 精神科部長**

精神保健指定医、精神科専門医、一般病院連携精神医学専門委(精神科リエゾン専門医)、医師会認定産業医

2004年東京医科歯科大学医学部医学科を卒業後、多摩総合医療センター精神科医員、東京医科歯科大学医学部附属病院精神科助教・病棟医長、東京都立墨東病院神経科医長、東京都保健医療公社荏原病院精神科医長などを経て、2020年4月より現職。精神科の通院及び入院患者の診療、リエゾン・コンサルテーション、病院職員のストレスマネジメント教育などにACTを活用している。

## 豊富な学会発表事例(一部)

日本行動分析学会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知的・発達障害児における認知能力と適応行動の変化 -関係フレーム理論に基づいたPC訓練による介入-</li> <li>・就労移行期の精神障害者におけるセルフマネジメントスキル向上への介入について</li> </ul>
日本職業リハビリテーション学会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業リハビリテーション分野における応用行動分析(ABA)及び臨床行動分析(ACT)の効果的な活用について</li> </ul>
職業リハビリテーション研究・実践発表大会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用支援従事者に対するEEMMグリッド面談の実践</li> <li>・障害者への就労支援者に対するPBT(プロセスベースドセラピー)を活用したサポート事例</li> </ul>
ACBS World Conference	<ul style="list-style-type: none"> <li>・The effectiveness of the Prosocial process in a variety of types of groups</li> </ul>
ACT JAPAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高次脳機能障害を有する就労移行支援事業所通所者に対する刺激等価性訓練の実施とその効果</li> </ul>
日本特殊教育学会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校における言語・認知に対する新たな評価・訓練システムの社会実装に向けた取り組み</li> </ul>

## 共同研究事例(一部)

コマニー(株) WINフロンティア(株)	「精神障害者が働きやすい執務スペースのあり方」に関する共同研究
放課後等デイサービス Lino	「関係フレーム理論」に基づいた訓練ソフト「MMST」を活用した共同訓練
明星大学	大学生を対象としたセルフコンパッションの講義内容とその効果
社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター	就労移行支援事業所利用開始から一般就労定着支援までのACTを活用した実践発表
明星大学	法務省が取り組む更生プログラムとして、関係フレームスキルトレーニングプログラムの提供

## 書籍出版



## 「障害者の職業リハビリテーション」における高い専門性を有した多数の支援員が在籍

様々な業界の企業、障害特性や障害状況、年齢等様々な障害者の支援を日々行っている支援員は200名超。社内教育システムにて、専門的知識を深め、支援員を未経験から育成しております。

### 当社支援員

当社支援員総数<sup>(※1)</sup>

**227  
名**

有資格者数<sup>(※1)</sup>

公認心理師	17名
臨床心理士	4名
精神保健福祉士	11名
社会福祉士	20名

### 支援を行う対象

支援障害者人数<sup>(※1)</sup>

**2,359  
名**

支援企業社数<sup>(※1)</sup>

**345  
社**

(※1) 2025年9月末時点

### 支援員育成のための仕組み

- ・障害者の職業リハビリテーション技術を習得することを目的として、社内教育システム「STARTLINE UNIVERSITY」を発足。支援スキルにおける社内認定資格制度を設け、支援力を身に付けるためのプログラムを用意。



**STARTLINE  
UNIVERSITY**

マスター研修  
(Master)

社内認定  
資格制度

【上級】支援員研修  
(Advanced Supporter)

【中級】支援員研修  
(Intermediate Supporter)

【初級】支援員研修  
(Beginner Supporter)

## 「医療的支援」とは異なる「職業リハビリテーション支援」

医師や看護師等による医療的支援と、職業リハビリテーション支援はそれぞれ目的が異なります。

障害者の就労に焦点を当てた支援は「職業リハビリテーション支援」です。

当社の教育カリキュラムは、この「職業リハビリテーション支援」の習得を目的とした教育体系となっております。

### 障害者への支援

#### 医療的支援

資格一例	対象・内容	特徴
医師	障害の診断・治療・薬の処方	医療全般を統括。 診断書作成も可能
看護師 / 准看護師	医療処置、服薬管理、バイタル測定	医療ケアの現場で 直接的支援
理学療法士(PT)	運動機能回復訓練、リハビリテーション	主に身体障害者の 機能回復支援
作業療法士(OT)	日常生活動作の訓練、作業活動	身体・知的・精神障害者 に対応
言語聴覚士(ST)	発語・嚥下・聴覚障害支援	コミュニケーション支援 が中心

#### 職業リハビリテーション支援

資格一例	対象・内容	特徴
公認心理師	心理評価、心理カウンセリング	精神障害・発達障害者の 心理支援に特化
臨床心理士	心理療法・カウンセリング	公認心理師と似るが、 資格形態・業務範囲が異なる
社会福祉士	生活相談、制度利用支援	福祉制度の活用や 生活支援が中心
精神保健福祉士	就労相談、職業適性評価	精神科病院・福祉施設での 支援に強み
理学療法士・ 作業療法士・ 言語聴覚士	働く能力の回復支援	医療的リハと職業リハの接点

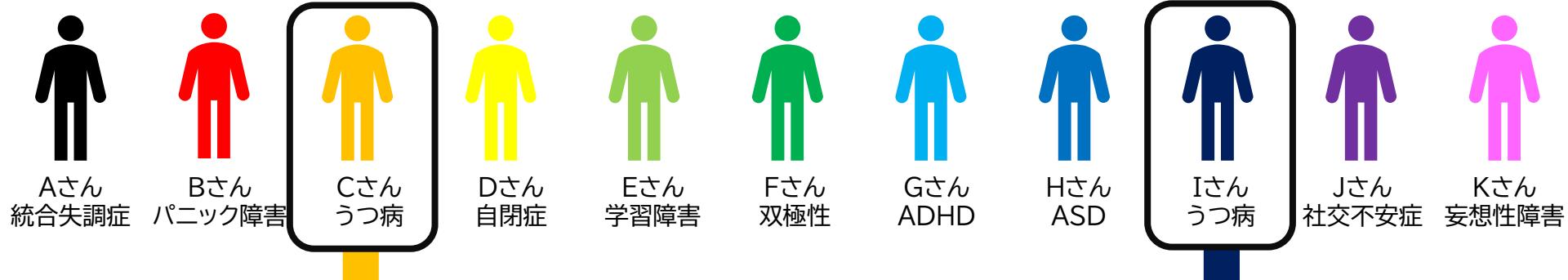
## 座学で学び、現場でのアウトプットを通して、本物の支援力が身に付く

当社の支援員が、入社以後定期的に学習し続ける社内教育システムの研修コンテンツの一例です。

### 研修コンテンツ(一部抜粋)

社会モデルの視点で考える差別	職場適応促進のためのトータルパッケージ解説	カウンセリングⅠ解説・演習・ローブレ
職業リハビリテーションについて(概要と展望)	ワークサンプルの基本運用方法	情報整理プログラム「SAPLI」解説・記入・演習
障害者雇用に関する法令	ワークサンプル簡易版_体験	こころの問題へのアプローチ ACT心理教育
データで見る障害者雇用の現状とサポートネットワーク	ワークサンプル訓練版_体験	ACT-onlineコンテンツ解説
障害者手帳と等級	IBUKI版 BYSN版-ワークサンプル	ACT-Matrixを作ろう
身体障害の特性と雇用上のポイント	ACT(アクセプタンス・アンド・コミットメントセラピー)	ACT-Matrix Cardを使う
認知障害の特性と雇用上のポイント	行動的QOL	ケース会議
知的障害の特性と雇用上のポイント	言語行動理論とルール支配行動	ケースフォーミュレーション
行動分析学の基礎	RFT(関係フレーム理論)	セルフコンパッショナ
応用行動分析に基づく支援技法	PBT(プロセス・ベースド・セラピー)の基礎	自分ケースフォーミュレーション検討・発表
セルフマネジメントスキルの向上支援	関係フレームスキルアセスメントシート	危機介入の基本知識
機能分析	セルフマネジメント	ACT-Matrix Cardの使い方
企業におけるリスク管理	課題分析	ソーシャルサポートの実際
カウンセリング	RFTに基づくケースフォーミュレーション	応用行動分析に基づく支援技法Ⅱ
医療機関との連携	言語行動理論Ⅱ	文脈的行動科学に基づくアプローチ
SELF	スーパービジョン	危機介入アプローチ
応用行動分析に基づく支援技法	PBT(プロセス・ベースド・セラピー)	HDMLフレームワーク

多様な障害に対して、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)

作業に集中しすぎて、ミスが発生し、  
結果、気分が落ち込み、  
更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、  
不安が更に増大してしまう

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

## 障害者の職業リハビリテーション向上を目的に、各種支援ツールを独自開発 結果として、組織的、体系的に支援員を育成することが可能

障害者支援システム「Enable360」は、当社で独自開発した、支援システムであり、支援の現場で活用しております。  
当社の支援ノウハウを盛り込んだ支援システムであり、障害者の支援の有効性と、支援効率を目的とした開発がなされました。

### 当社にて再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



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。

ヘルスログ

ワークサンプル



模擬業務(ワークサンプル)を通して、  
ご自分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。



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



関係フレームスキルトレーニング

こことの問題に向き合い、  
ここ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。

RFT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つながる。



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



## ロースタリー型障害者雇用支援サービスBYSNの職域開発例



BYSNサービスでは、障害者の業務は、コーヒーの生豆のハンドピック、焙煎、焙煎豆のハンドピック、パック詰め、梱包、抽出、給仕、洗い物等から構成されます。

## なぜ「コーヒーハンドピック業務」が付加価値を生むのか？

農作物であるコーヒーは収穫されてから多くの工程を経て、私たちのよく知る「生豆」になります。その工程の中で「欠点豆」と呼ばれる不良な生豆は、どんなに良質なコーヒー豆を購入したとしても、必ず袋の中に混ざっています。欠点豆はコーヒーの味に悪い影響を与えるので取り除く必要があります。

機械で欠点豆を取り除くことは難しく、  
**一粒一粒の豆を目視して、手で触れながら選別(ハンドピック)することで、**  
エグ味と渋みがなくなり、コーヒー豆本来の味を楽しむことができます。



## ハンドピック業務



## 欠点豆



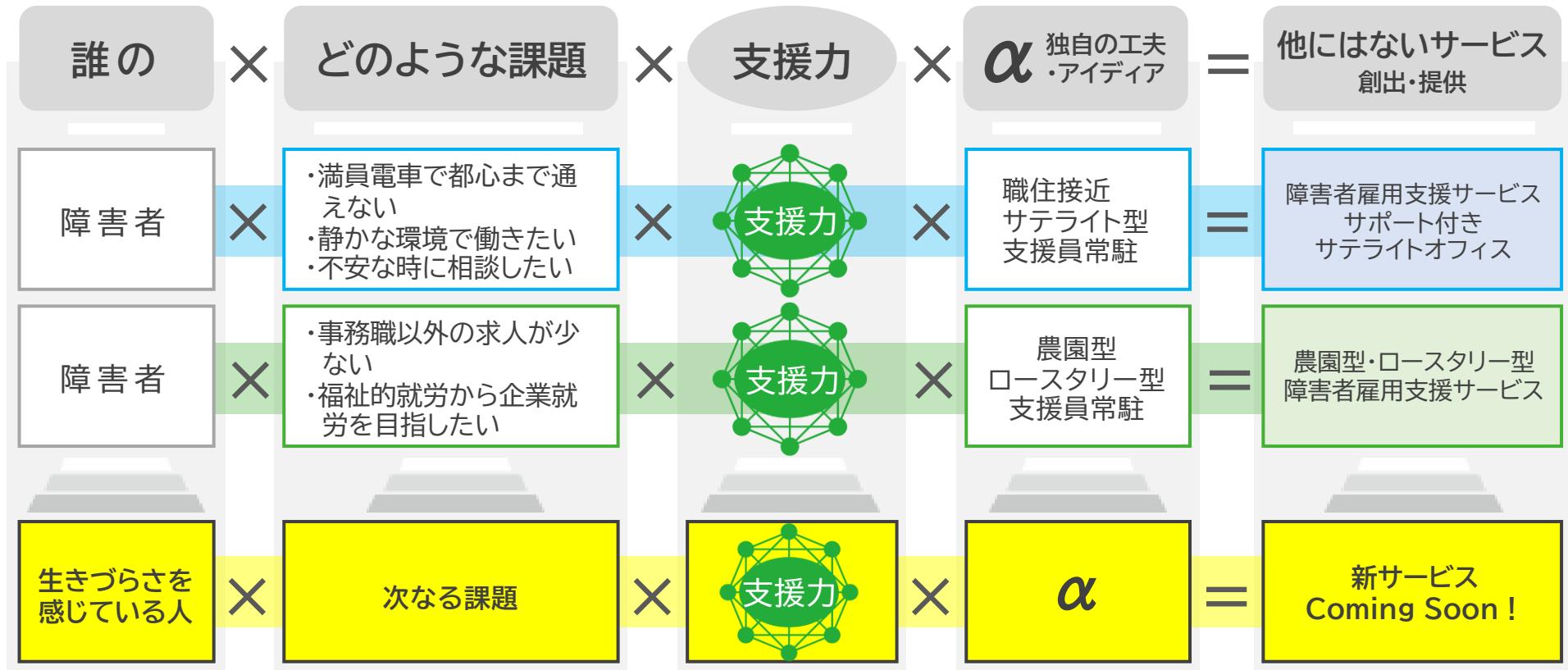
## 新たな付加価値となる障害者の様々な業務・働き方を開発

雇用企業や障害者にとって、新たな付加価値となる様々な業務、働き方を開発し、サービス化しております。  
当社がこれまで開発し、サービス化した障害者の職域の一例は以下のとおりです。



## 「支援力」をベースに、様々なサービスを開発

私たちは、「支援力」をベースに「独自の工夫やアイディア」を加えて、障害者の様々な職種や働き方を創出し、サービス化してきました。



## 外部企業とタッグを組み、様々なを開発サービス

また、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、サービス開発を行っております。

### 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」



Planet



### 応対品質向上型障害者雇用支援サービス「RESQWO」



WOWOW  
COMMUNICATIONS



**RESQWO**

# Startline

1. エグゼクティブサマリー P02

2. 市場環境 P14

3. 事業概要 P21

4. 強み P31

5

成長戦略

P49

6. 財務情報 P55

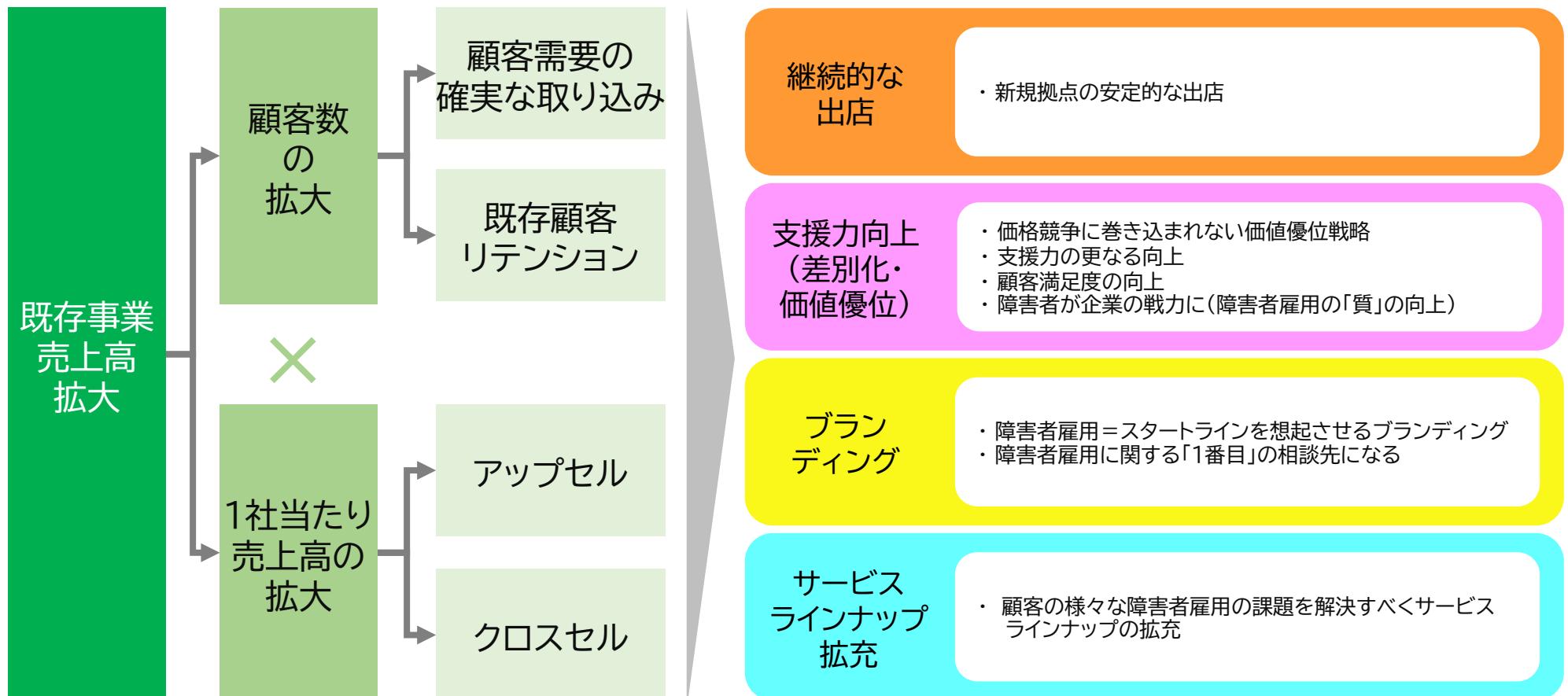
7. 事業リスク P58

8. Appendix P61

## 1

## 既存事業の更なる伸長

既存事業である「障害者雇用支援サービス事業」を更に伸長させることで、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いたします。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つつ、以下の戦略とします。



## 継続的な出店

### ▶ BYSNの出店加速

特に成長ドライバーであるBYSNの出店を加速

### ▶ 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、牛久市に次ぐ行政との連携を強化

### ▶ 店舗開発における専門人材の強化

人員体制の増強

### ▶ 各エリアにサービスラインナップを展開

各エリアに、BYSN、IBUKI、INCLUの拠点がある状態に



## 支援力向上 (差別化・価値優位)

支援する障害者が企業の戦力になることで、顧客に積極的に選ばれる

### ▶ 研究機関「CBSヒューマンサポート研究所」への継続投資

専門人員の増強、外部機関との更なる連携

### ▶ 社員大学「STARTLINE UNIVERSITY」への継続投資

教育体系の更なる充実、学び続けられる環境の向上

### ▶ 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及びリファラル採用の強化

### ▶ 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

業界の更なる認知拡大と、その中で当社のポジショニングを高め、顧客・障害者の双方から選ばれる

## ▶ 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

業界時代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」の拡大

サービスラインナップ  
拡充

業界の更なる認知拡大と、その中で当社のポジショニングを高め、顧客・障害者の双方から選ばれる

## ▶ サテライト型サービスの拡張

BYSN、IBUKI、INCLUIに次ぐ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～が中心であるが、大企業以外も利用しやすいサービスへ



じれいを わかち  
たがいを てらす  
でいいと きづきで  
みらいを つくる



障害者雇用の関係者が集い、情報交換し、さまざまな成功や失敗に光をあてながら、意見を交わすことで新しい取り組みを創出し、それをまた実践する。実例から新たな価値をクリエーションしていく「コークリテラス」を開催しています。

2024年度は計3回のコークリテラスを開催し、延べ75社約100名の方にご参加いただきました。2025年度からは当社との取引の有無に関係なく参加いただけるよう要件を緩和し、規模を拡大

## ▶ 顧客オフィスで雇用する「TASKI」のサービス拡張

現状は、カフェ、パンのリベイク、靴磨きのみであるが、TASKIシリーズのラインナップを拡充

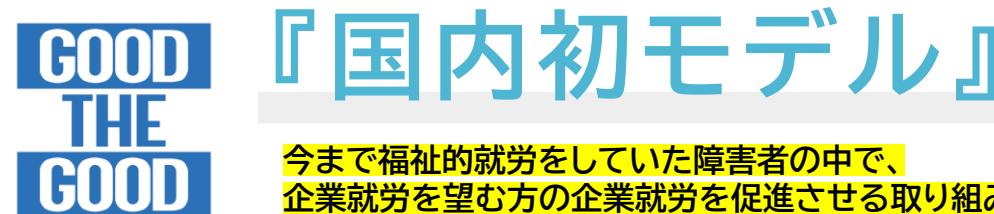
## ▶ 外部企業との更なる連携、M&amp;A、資本提携等

新サービスを開発する上で、外部のプロフェッショナルとの更なる連携

## 2 企業就労に加えて、「障害者福祉事業」の強化

現在当社は、就労移行支援・定着支援・選択支援「FITIME」を2拠点、就労継続支援B型「GOOD THE GOOD」を1拠点運営しております。「GOOD THE GOOD」は、イスラエルの「障害者の社会進出」の先進的な取り組みモデルを海外で提供し高い評価を得ているShekulotov Group(シェクロトブ グループ)とパートナーシップ契約を締結し、2025年に日本で初めて展開する自立した就労を目指すカフェ型の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)です。

2027年3月期には、GOOD THE GOODをさらに1拠点出店し、2028年3月期以降のさらなる出店を目指します。



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での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稼ぐのを支援しています。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



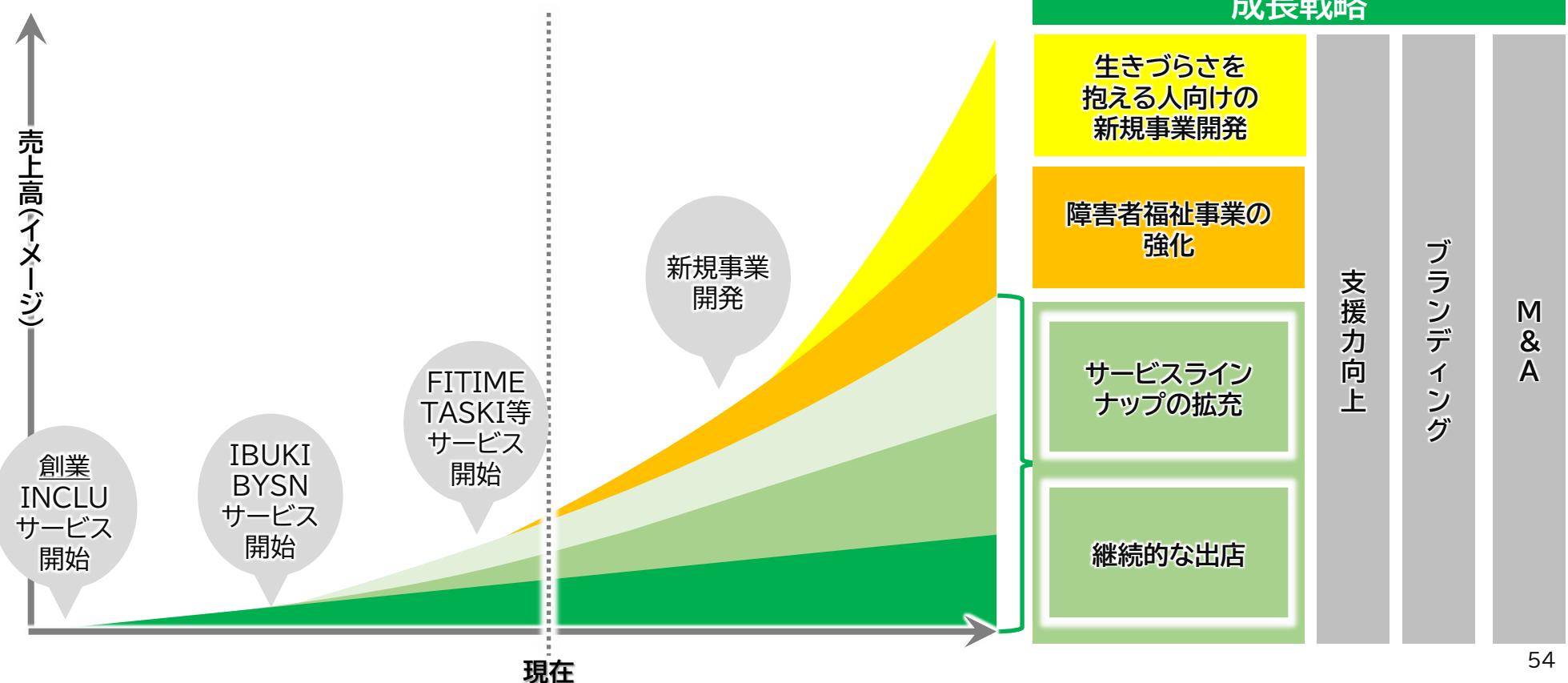
### 3 生きづらさを抱える人向けの新規事業開発

創業以来、当社は、障害者手帳を保持する方の就労支援・雇用支援に注力しております。

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。

#### 中長期的な売上拡大のイメージと成長戦略



# Startline

1. エグゼクティブサマリー P02

2. 市場戦略 P14

3. 事業概要 P21

4. 強み P31

5. 成長戦略 P49

6

財務情報

P55

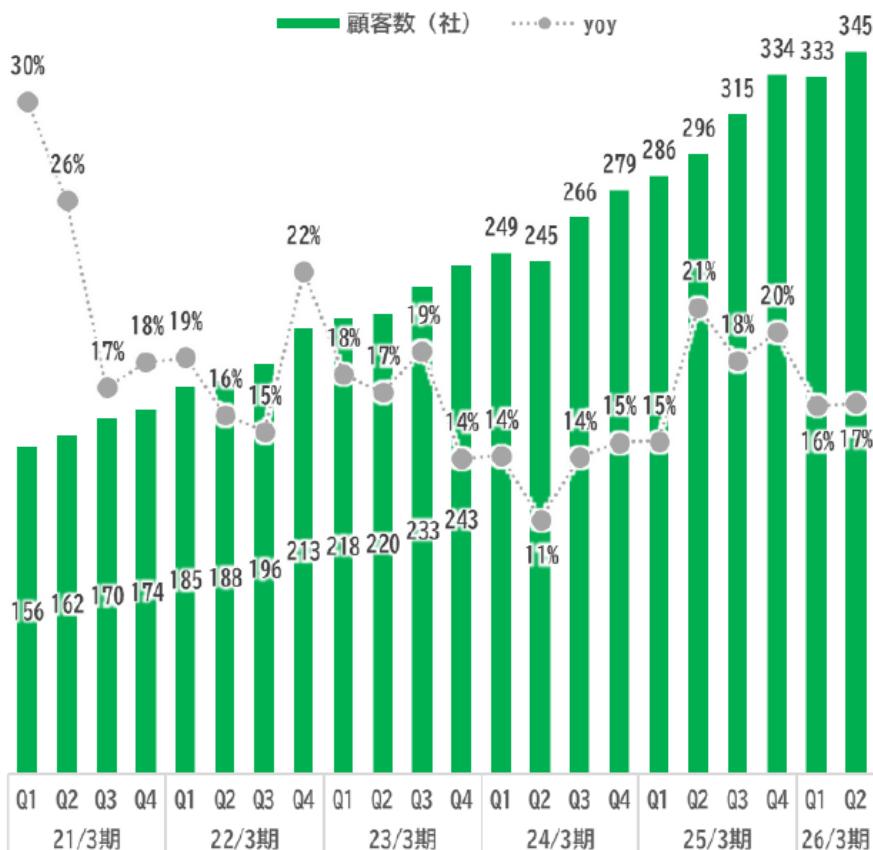
7. 事業リスク P58

8. Appendix P61

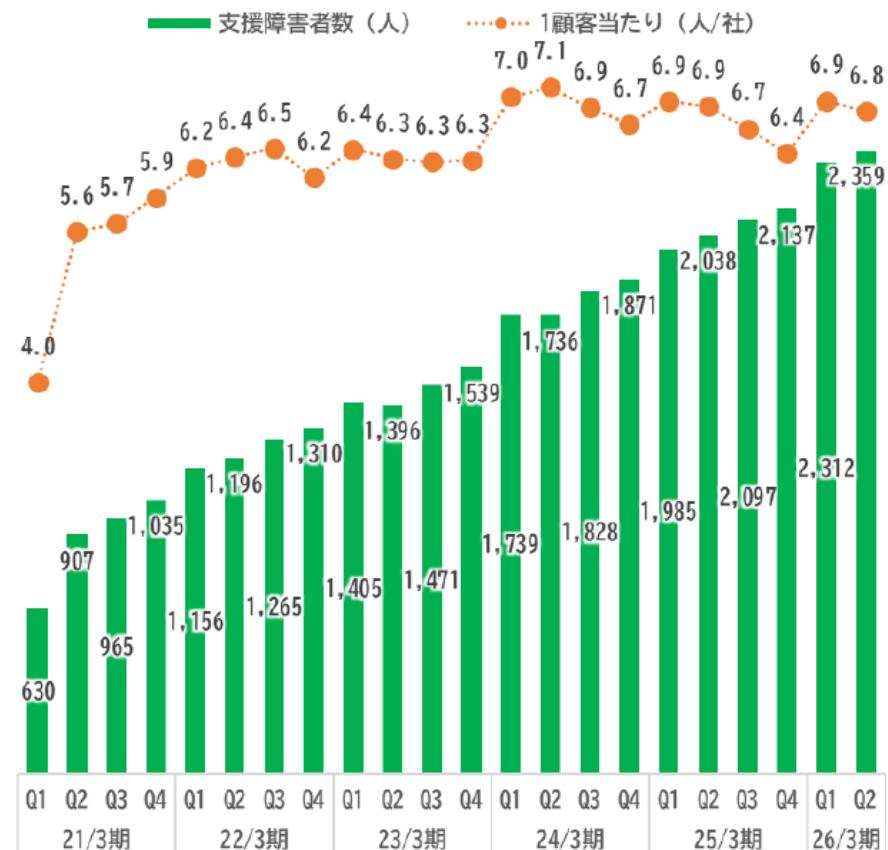
主要KPIである顧客企業数及び支援障害者数はともに順調に推移  
バラツキはみられるも、両指標とも増加ペースは年率10%台後半

解約率が低いリカーリングモデルであるため、支援する障害者数、顧客数は毎期積み上がります。

### 顧客企業数の推移(四半期ベース)



### 支援障害者数の推移(四半期ベース)



## IPO の 目的

### 1. 資金調達を通じた成長戦略の実現

- ・将来の成長ステージを見据えて、資金調達手段を多様化し、経営の柔軟性を確保
- ・調達資金をもとに、既存事業のさらなる出店や、新規サービス開発の拡大を推進

### 2. 社会的信用の強化、ブランド価値の向上

- ・上場によるガバナンスの透明化を通じ、社会的基盤を担う会社としての社会的信用力の向上

### 3. 業界のさらなる発展・地位向上

- ・障害者雇用支援の業界のさらなる発展。この業界で働くことに対する誇りを感じられる業界に

### 4. 優秀な社員の確保

- ・成長をけん引する人材への投資により、持続的な競争優位性の確保や企業価値の向上を実現

## 調達資金 の 使途

項目 [単位:百万円]	26/3 月期	27/3 月期	合計
既存事業のBYSNの新規出店	-	494	494
手元運転資金	200	-	200
合計	200	494	694

# Startline

1. エグゼクティブサマリー P02

2. 市場環境 P14

3. 事業概要 P21

4. 強み P31

5. 成長戦略 P49

6. 財務情報 P55

7

事業リスク

P58

8. Appendix P61

主要なリスクとその対応策	発生可能性	発生時期	影響度
<b>法改正について</b> <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してすることで、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
<b>風評等の影響について</b> <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できると考えており、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
<b>大規模自然災害について</b> <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

主要なリスクとその対応策	発生可能性	発生時期	影響度
<b>支援員人材の採用及び育成について</b>  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
<b>各種利益の下期偏重について</b>  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
<b>有利子負債への依存について</b>  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

# Startline

1. エグゼクティブサマリー P02

2. 市場環境 P14

3. 事業概要 P21

4. 強み P31

5. 成長戦略 P49

6. 財務情報 P55

7. 事業リスク P58

8

Appendix

P61

# インパクトロジックモデル [企業]

Big Issues	Issues	Sub-Issues	Target	Activity	Output	Outcome	Goal	SUPER GOAL			
背景	現状	<p>解決すべき課題</p> <p> 受入負担</p> <p>企業のノウハウ・リソース不足</p> <p>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、受入りリソースが不足</p> <p>障害者に任せる業務が限的</p> <p>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</p> <p> 労働成果不足</p> <p>障害者の戦力化不足</p> <p>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、障害者を戦力とせられていない。</p> <p>AI活用の進展により、いっそう戦力化が困難に</p>	<p>対象</p> <p> 障害者雇用支援サービス事業</p>	<p>活動</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者の採用支援</li> <li>・職場環境の調整(設備・コミュニケーション・制度設計等)</li> <li>・障害者に任せる業務創出</li> <li>・人事や管理者向けの研修・啓発</li> <li>・障害者支援のノウハウ提供</li> <li>・管理者の支援</li> </ul> <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>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 COFFEE TASKI BREAD 企業オフィス内で様々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>KPI</p> <p>支援企業数 (社)</p> <p>支援管理者数 (人)</p>	<p>初期</p> <p>法定雇用率の達成</p> <p></p>	<p>中期</p> <p>障害者雇用のノウハウ蓄積・理解醸成</p> <p></p>	<p>長期</p> <p>持続的な障害者との共生社会の実現</p>	<p>目標</p> <p>スタートラインの目指す「障害者」×「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社会の実現</p>

# インパクトロジックモデル [障害者]

Big Issues	Issues	Sub-Issues	Target	Activity	Output	Outcome	Goal	SUPER GOAL
背景 法定雇用率制度に基づく「義務感」からの障害者雇用  むしろ負担になってしまっている。	現状  障害者の就労が、雇用企業の戦力になつていないケースが多く、	解決すべき課題  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な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、望んでもスキル習得が困難な場合が多い	対象  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	活動  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  ・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  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	サービス ・ 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 COFFEE ・ TASKI BREAD 企業オフィス内で様々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 ・ 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 KPI 支援障害者数(人) 利用者数(人)	初期 自分にあつた働き方・職種の選択  中期 スキルアップによる自己成長の実感  長期 持続的な障害者との共生社会の実現	目標 スタートラインの目指す「障害者」×「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

「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。