



2026年5月26日

各 位

会 社 名 株式会社スタートライン
代 表 者 名 代表取締役社長 西村 賢治
(コード番号: 477A 東証グロース市場)
問 合 せ 先 取 締 役 井 上 剛
(email: ir@start-line.jp)

2026年3月期 決算に関する質疑応答集

当社の2026年3月期決算に関して、当社で想定していた質問及び発表以降に株主・投資家などの皆様からいただいたお問い合わせ、感想及び当社からの回答をまとめましたので以下のとおりお知らせいたします。本開示は市場参加者のご理解を一層深めることを目的としております。なお、ご理解いただくため、一部内容の加筆・修正を行っております。

ご参考資料：2026年3月期 決算説明資料及び事業資料は[こちら](#)をご覧ください。
当社の決算説明動画（約19分）は[こちら](#)をご参照ください。（視聴期限：2026年12月31日まで）

Q1. 四半期ごとの売上高について質問です。年単位では右肩上がりの傾向ですが、2026年3月期において、1Q：1,217百万円、2Q：1,393百万円、3Q：1,379百万円、4Q：1,607百万円と波動が発生している理由を教えてください。

A1. おっしゃるとおり年単位では右肩上がりのトレンドです。ストック売上については右肩上がりが増加しております。一方で、四半期において売上に波動が発生するのは、初期契約時のフロー売上が変動するためです。

Q2. 2027年3月期における営業利益は、上期34百万円、下期526百万円、通期560百万円を予想しており、2026年3月期と同様に下期偏重の予想であるが、1Q決算及び上期決算において、通期営業利益予想に対する進捗率が低くても、計画どおりと判断して問題ないか。

A2. ストック型であるため売上高が下期偏重であること、下期新規出店する拠点の先行投資が上期にインパクトすることから例年下期偏重となっております。そのため売上高及び各段階利益において、通期に対する上期進捗率は必ずしも50%になりませんので、予めご了承ください。

Q3. 2027年3月期の出店計画を教えてください。

A3. 2027年3月期においては、7～9拠点の新規出店を予定しております。新規出店数に幅を持たせているのは、拠点のサイズによって、就業できる障害者数も変動するため、拠点サイズの大きな物件を新規出店した際には、出店数を減らす等の対応を行うケースがあるためです。なお、現時点で既に5拠点確保済みで、約420名の障害者が就業可能です。

Q4. 2026年7月に法定雇用率が民間企業においては2.5%から2.7%に引き上げられるが、法定雇用率の見直しはどのくらいの頻度で行われているのか教えてください。

詳細は、厚生労働省職業安定局から公開された「最近の障害者雇用対策について（令和7年3月）」を参照いただければと思いますが、法定雇用率は、少なくとも5年ごとに見直すこととされております。なお、法定雇用率は、国や行政が任意で決めているわけではなく、計算ロジックが次のように定められております。

A4. 【法定雇用率計算ロジック】
(雇用されている障害者+失業中の障害者) ÷ (全労働者+失業者)

そのため近年の精神障害者の増加に伴い、障害者数が増加傾向にあり、当該計算ロジックによると2023年時点において、2.7%と算出がなされております。一方で当時の法定雇用率は2.3%であったため、計画的な雇い入れができるように、2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%と段階的な引き上げとした経緯がございます。

このように法定雇用率は、激変緩和のための経過措置を取っており、障害者数の増加に伴い今後も法定雇用率は引き上げられると予想しております。

Q5. 2023年10月に御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」を設立したが、法定雇用率以外の業界トピックスがあれば、教えてください。

2024年12月より約1年にわたり、厚生労働省主導の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の中で、障害者雇用の「質」を高めていく観点から様々な議論がなされてきました。

当該研究会報告書にて示された検討の方向性・意見等を踏まえて、今後、労働政策審議会障害者雇用分科会において、2026年末にかけて制度設計の具体化に向けた議論を深めていく予定とされております。そして当該分科会においては、当社が属する業界「いわゆる障害者雇用ビジネス」に対しても、どのように向き合うべきか等の議論がなされており、業界団体「一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会」としても、当該分科会に参加し、意見表明をさせていただいております。

A5. また、本領域は現時点で明確な法的規制が存在しないため、サービスを提供する事業者と、それを利用する企業双方の適切な理解と運用が極めて重要であると認識しております。そのため、業界団体としてもこれまで自主的なルール形成や情報発信を通じて、業界の健全化に取り組んでまいりました。現在厚生労働省において検討が進められている「障害者雇用支援サービスに関するガイドライン」の策定については、障害者雇用の質の向上及び適切な事業者の評価につながるものとして、大いに賛同しております。

当社及び業界団体としても、ガイドラインが実効性のあるものとなるよう、策定プロセスに並走しながら意見表明を行っております。

以上