



2027年3月期 第1四半期 決算説明資料

株式会社スタートライン 2026年8月14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。

目次

27年3月期 第1四半期 業績概要

27年3月期 業績予想

投資家の皆さまから よくある質問

Q 四半期業績の積み上がり方について

Q 1拠点当たりの投資回収期間は？

Q 業界初 障害者雇用の複合型拠点“Diverse Village”とは？

事業紹介

インベストメントハイライト

成長戦略

APPENDIX

売上高前年同期比+21.1%、営業利益は前年同期比+94百万円と増収増益

- 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
- 第2四半期会計期間に計上を予定していたフロー売上が第1四半期に前倒しとなったことで、営業利益が上期の計画数値を上回る

(単位:百万円)	26/3期 1Q		27/3期 1Q		前年 同期比	上期予想 変更なし	上期予想 進捗率
	金額	比率	金額	比率			
売上高	1,217	-	1,475	-	+21.1%	3,052	48.3%
売上総利益	415	34.1%	564	38.2%	+35.9%	-	-
販売費及び 一般管理費	405	33.3%	459	31.1%	+13.4%	-	-
営業利益	9	0.8%	104	7.1%	+949.4%	34	301.7%
EBITDA(※)	96	7.9%	219	14.9%	+128.1%	-	-
経常利益	-2	-	91	6.2%	-	1	-
当期純利益	-14	-	56	3.8%	-	-6	-

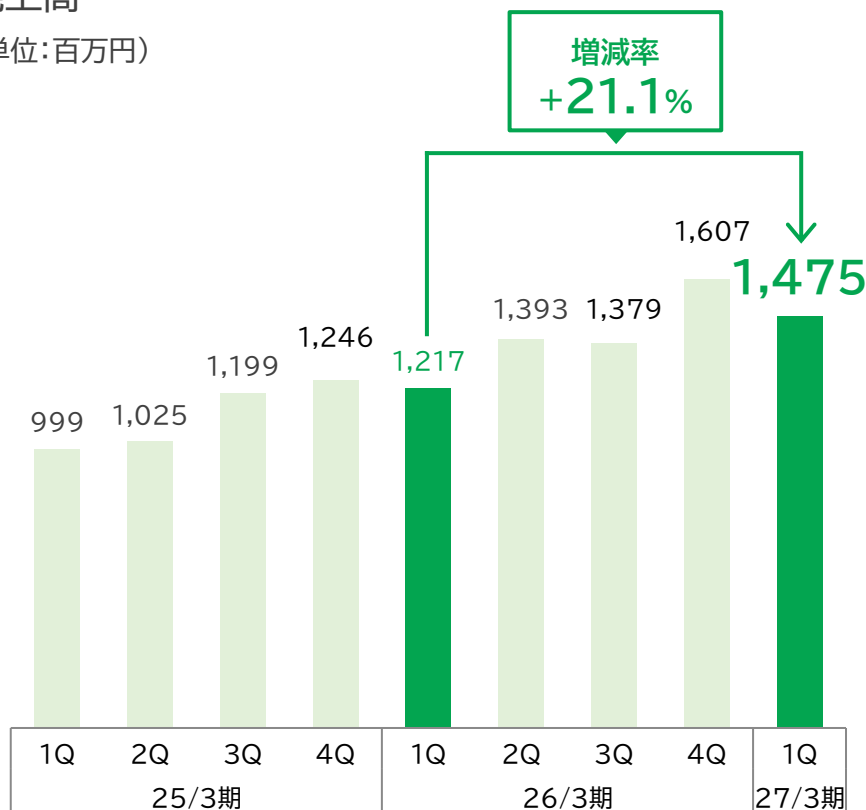
(※) 営業利益+減価償却費(製販)+ソフトウェア償却(製販)+資産除去費用(製販)にて算出

- 売上高は第1四半期会計期間において過去最高を更新
- スtock売上は右肩上がりで推移する一方で、直前四半期においてフロー売上の業績貢献が大きく影響し、四半期で波動が発生
- 営業利益は、フロー案件の前倒しにより増加

※フロー売上・案件：新規契約時の初期売上(採用、研修、コンサル、設備販売等)

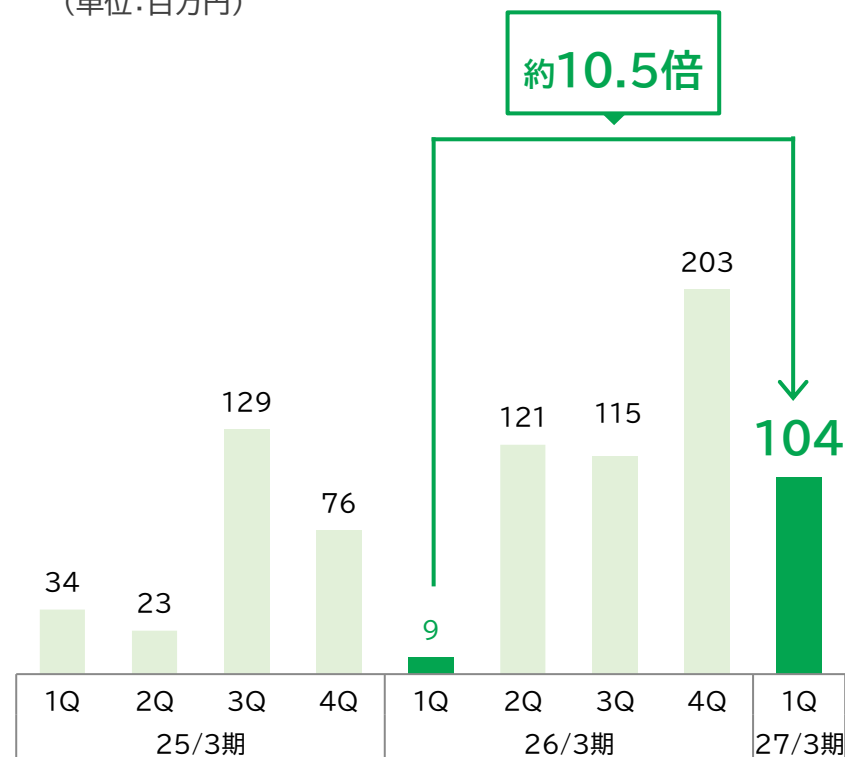
▶ 売上高

(単位:百万円)



▶ 営業利益

(単位:百万円)



- ・ 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

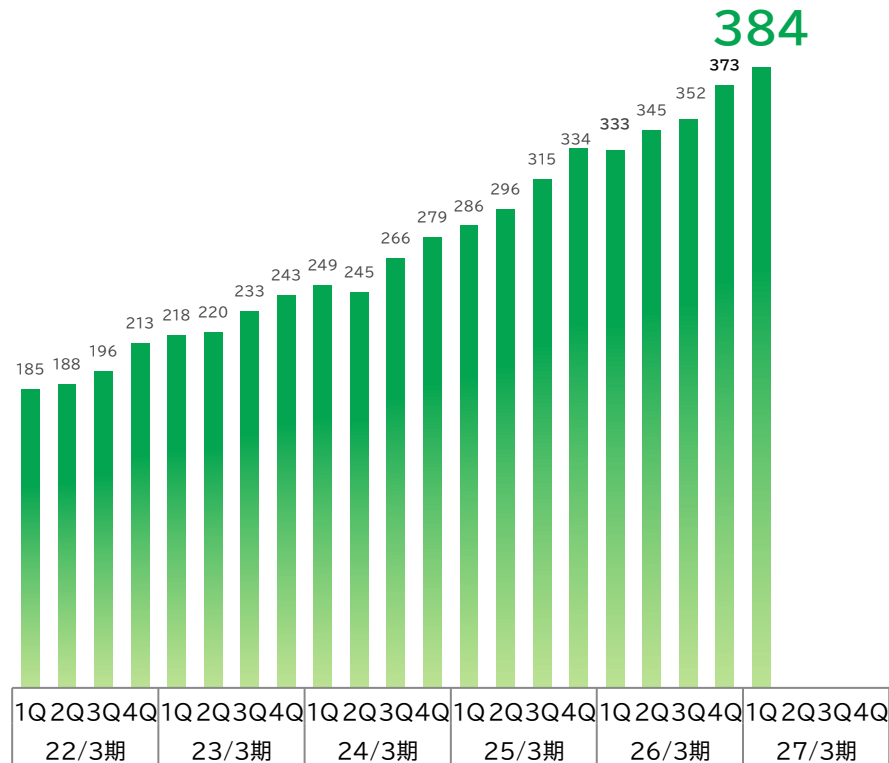
(単位:社)

前年同期比
(25/6末vs26/6末)

+51社

直前四半期末比
(26/3末vs26/6末)

+11社



▶ 支援障害者数

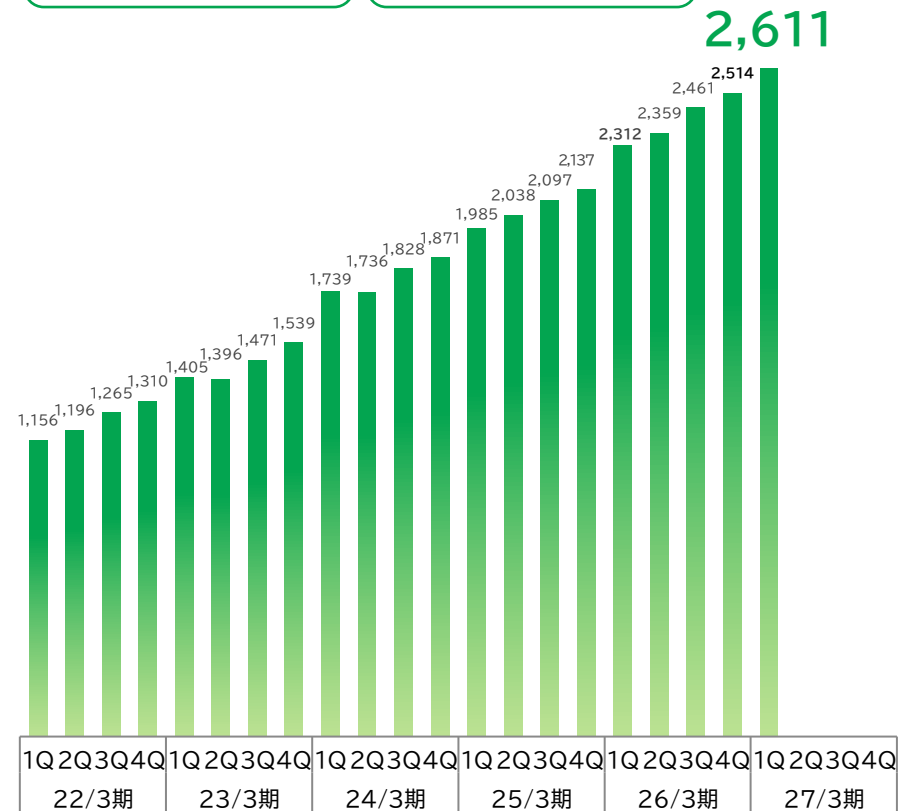
(単位:名)

前年同期比
(25/6末vs26/6末)

+299名

直前四半期末比
(26/3末vs26/6末)

+97名



計画通り上期2拠点開設、下期計画5～7出店(※)に対し、6拠点開設予定

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

東海地方
初出店

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 開設予定

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 開設予定

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 開設予定

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

7拠点目 ▶ 2026年12月 開設予定

京都府京都市

就業予定人数
障害者約66名／管理者約19名

8拠点目 ▶ 2026年11月 開設予定

大阪府大阪市

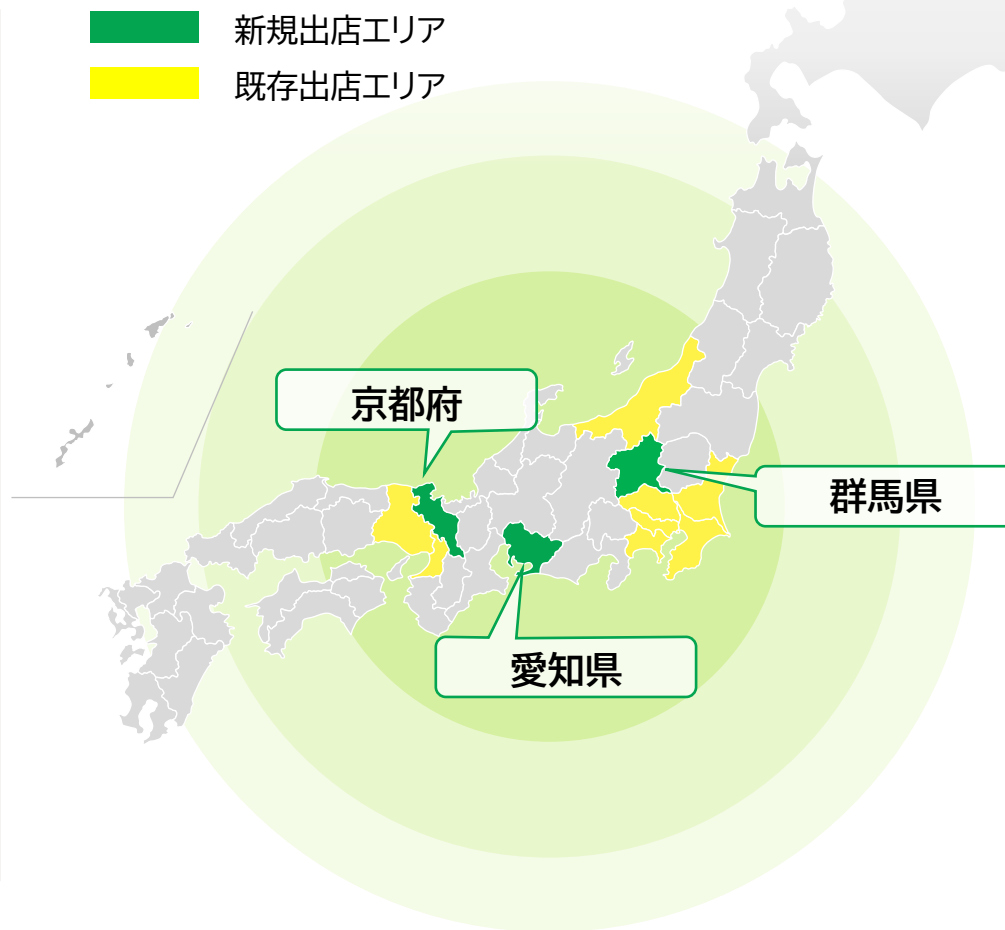
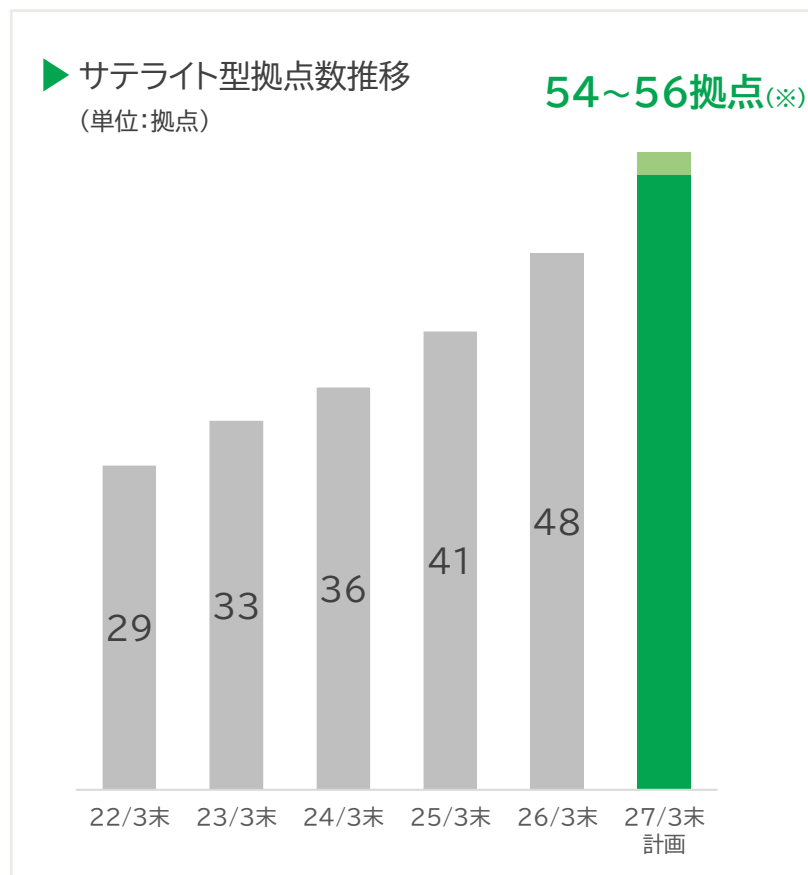
就業予定人数
障害者約24名



今期は既に8拠点を確保済。障害者約600名が就業可能。
来期(28/3期)の出店場所も順調に確保

(※) 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拠点到統合して新設することがあります。

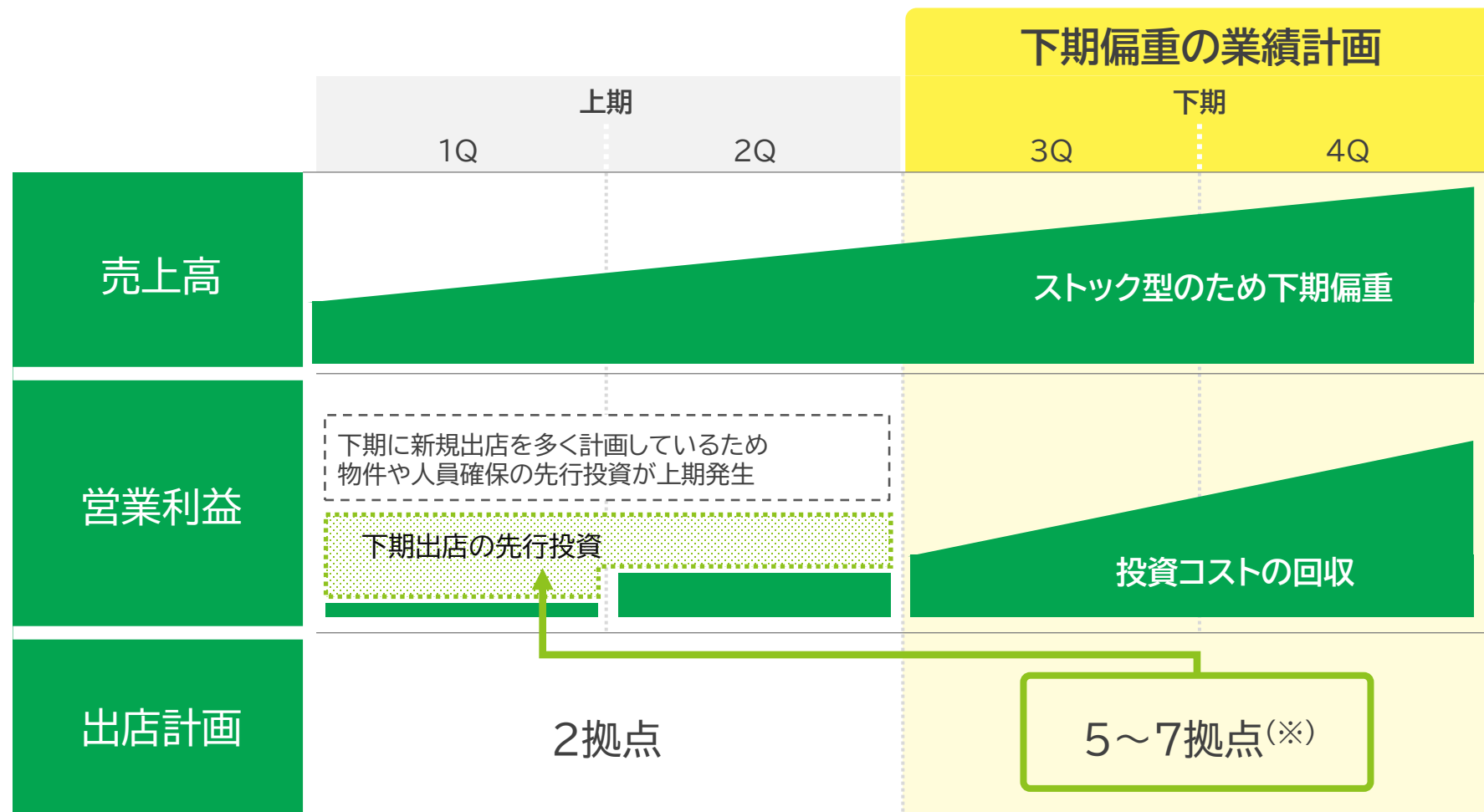
出店エリアの拡大と積極的な行政連携 大都市圏に加え、人口10万人以上の市区町村へ出店エリアを拡大



(※) 2026年6月をもって丸の内センターを閉鎖しております。

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。

2026年7月1日から障害者の法定雇用率2.5%から2.7%に引き上げ
企業や支援機関を対象とした展示会やセミナーでも、関心の度合いが顕著に推移

➡ 当社への問合せや商談件数なども増加傾向

第25回 [東京] 総務・人事・経理 Week 内
「HR EXPO」出展
6/17~19 東京ビッグサイト

416名来場

当社サービスに
興味を持った企業
約43.9%



「コークリテラス2026夏」
7月24日(金)東京、
7月31日(金)大阪で開催

東京、大阪で
計55社来場

◎東京
└企業:40名(35社)
└支援機関:7名(6社)
◎大阪
└企業:12名(9社)
└支援機関:5名(5社)



無料オンラインセミナー
「利用してよい? 障害者雇用の経営判断
外部サービス活用の『リスク』と『3つの原則』」
を開催

192名(136社)参加

・参考になった、検討ポイントが見えた、
安心に繋がったとの声を多数いただく



厚生労働省において進められている

「障害者雇用ビジネス」及び利用企業の望ましい在り方に向けたガイドラインの創設に先立ち、

業界団体「一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会(促進協)」として
厚生労働省との対話を通じて、より健全な業界に向けた業界独自のガイドラインの
策定に着手しており、業界自体が次のステージへ



障害者雇用ビジネスの課題

法定雇用率の段階的引き上げ等を背景に、障害者雇用が量的には拡大する一方で、雇用の実態が十分に伴わないケース、就労者の納得感や成長、評価に繋がらない形での雇用、雇用主企業の関与が形式的なケース等の課題が存在。

- 業務内容・就業場所の分離によるインクルージョンの観点からの課題・雇用責任の希薄化
- 固定的な業務付与による能力開発の制限など、不十分・不適切な雇用管理
- 障害者の能力発揮の成果が、有為な経済活動(事業活動)へ十分活用されない 等



促進協において障害者雇用の質の向上及び業界の健全化を目的として厚労省と対話

業界に対して
否定的な
報道

2023年10月
業界団体設立

26年5月27日(水)

厚生労働省開催「第138回 労働政策審議会 障害者雇用分科会」の関係団体ヒアリングに促進協として参加

促進協ガイドライン(案)を厚生労働省に提出予定

より健全な業界に向け
次のステージへ

目次

27年3月期 第1四半期 業績概要

27年3月期 業績予想

投資家の皆さまから
よくある質問

Q 四半期業績の積み上がり方について

Q 1拠点当たりの投資回収期間は？

Q 業界初 障害者雇用の複合型拠点“Diverse Village”とは？

事業紹介

インベストメントハイライト

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、当初予想から変更なし

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
- ・ 新規サービス、障害福祉事業の立ち上げに若干遅れが生じているものの、主力サービスは計画通り進捗
- ・ Diverse Villageを中心とした出店加速、東海や北関東への出店エリアの拡大。今期、既に8拠点確保済
- ・ 来期28/3期の出店も前倒しで順調に確保済
- ・ 売上原価、販売費及び一般管理費についても計画通りの進捗

(単位:百万円)	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	
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。

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=01kwx2gbkdw6y26fg6hs55eakf>



投資家向けコンテンツ 新設

社会課題と向き合い、持続的に成長する
当社の使命、強み、成長戦略についての情報をご案内します。

障害者雇用のリーディングカンパニーであり、業界内外の連携を通じて社会的インパクトを生み出す私たちの事業について説明しています。是非ご覧ください。

URL▼

<https://start-line.jp/ir/report/rp2026/>



目次

27年3月期 第1四半期 業績概要

27年3月期 業績予想

投資家の皆さまから
よくある質問

Q 四半期業績の積み上がり方について

Q 1拠点当たりの投資回収期間は？

Q 業界初 障害者雇用の複合型拠点“Diverse Village”とは？

事業紹介

インベストメントハイライト

成長戦略

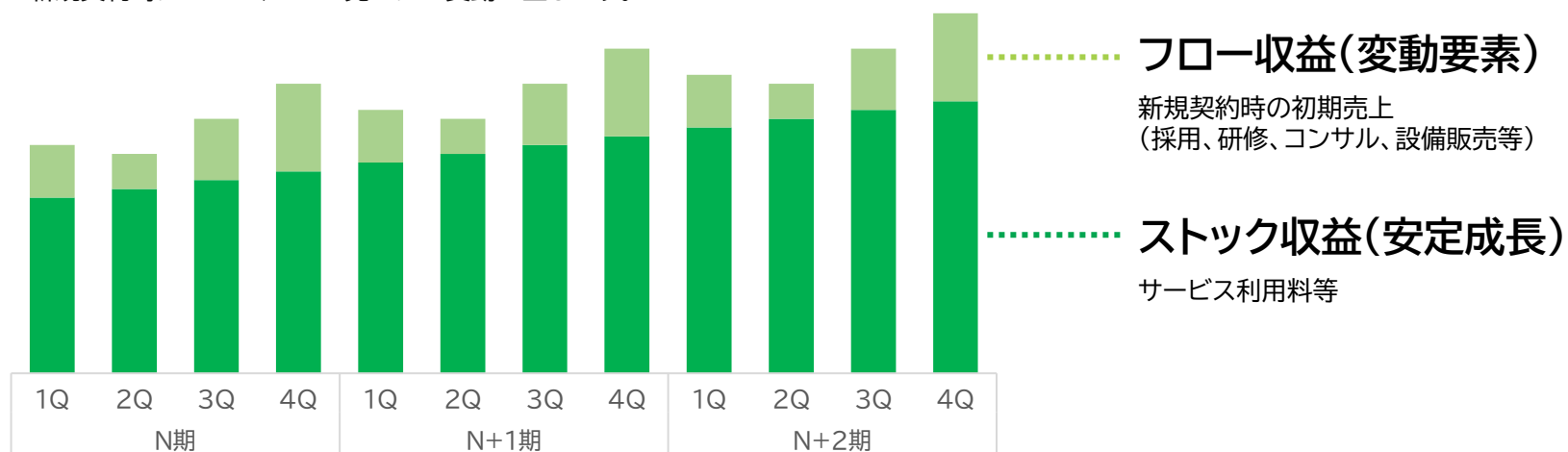
APPENDIX

Q: 四半期ごとの売上高推移に関して教えてください。
御社の売上高はストック型で積み上がっていくとの理解ですが、四半期ごとに売上高の増減が発生している理由は何でしょうか？

A: 当社の売上高は、ストック売上とフロー売上の2つで構成されております。
ストック売上は着実に積み上がっております。
一方、フロー売上につきましては、新規契約時の初期売上(採用、研修、コンサルティング、設備販売等)が含まれるため、四半期ごとに変動が生じる性質を持っております。

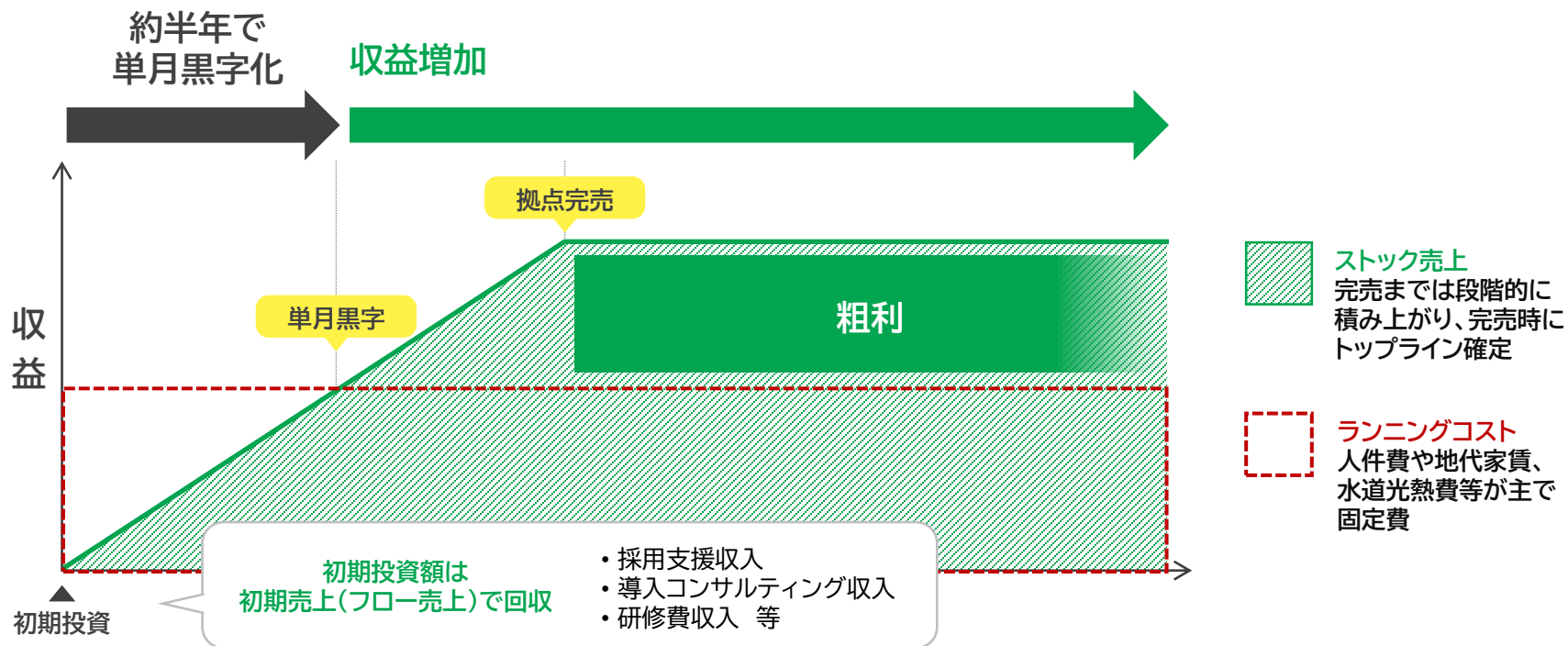
▶ スタートラインのストック収益とフロー収益

ストック売上は順調に右肩上がり積み上がり、
新規契約時において、フロー売上にて変動が生じます。



Q: 1拠点当たりの黒字化までの時間軸と収益貢献について教えてください

A: 出店に伴う初期投資額は、初期契約時のフロー売上にておおむね回収が可能です。単月黒字化までは、おおむね半年程度です。キャッシュ・フロー上の回収は拠点規模や同時期開設拠点の有無によっても変動しますが、18～36か月程度です。



Q： 御社が提供するサービス“Diverse Village”について教えてください。また何が業界初なのでしょうか？

A： Diverse Villageは、オフィスワーク、植物栽培・二次加工、コーヒー豆ハンドピック・焙煎などの複数の職域を一つの拠点に集約した、当社既存サービスの複合型サテライト拠点です。
この「当社支援員が常駐した複合型サービス拠点」が業界初となります。
企業からは自社にとって貢献できる成果物を選択できること、障害者にとっては多様なキャリア形成の選択肢が広がることなどから、最近出店ニーズが増加しております。

DIVERSE VILLAGE 多様な業務種別による
「キャリアの選択肢」が可能



▶ 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

目次

27年3月期 第1四半期 業績概要

27年3月期 業績予想

投資家の皆さまから
よくある質問

Q 四半期業績の積み上がり方について

Q 1拠点当たりの投資回収期間は？

Q 業界初 障害者雇用の複合型拠点“Diverse Village”とは？

事業紹介

インベストメントハイライト

成長戦略

APPENDIX

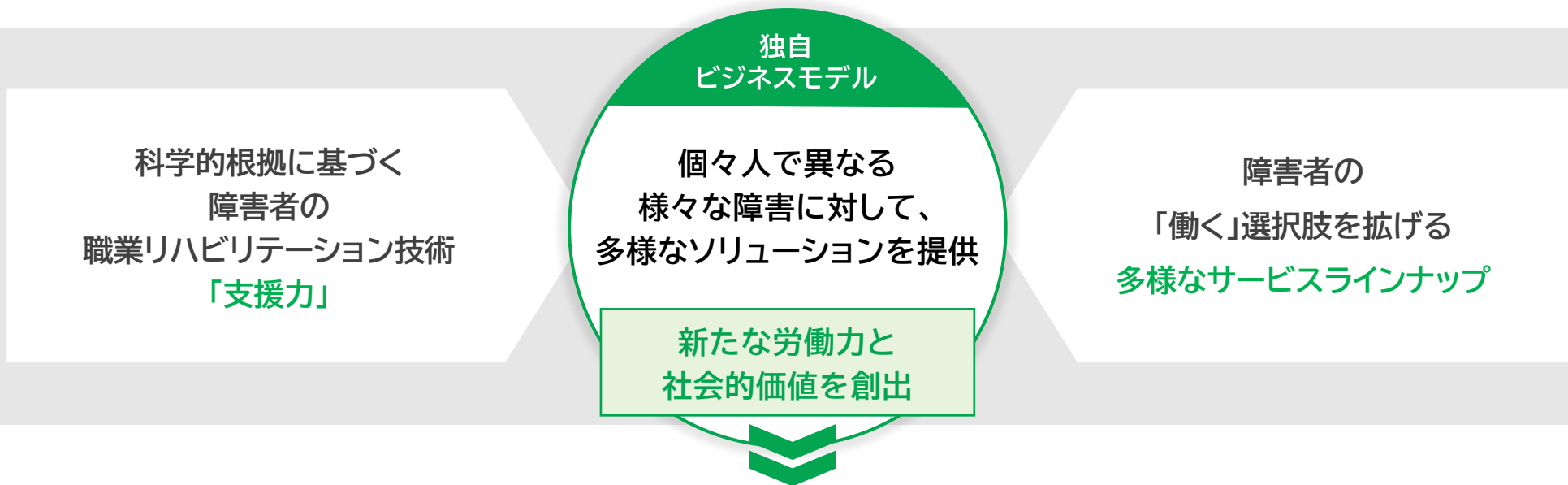
スタートラインは障害者雇用支援のリーディングカンパニー

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(※)

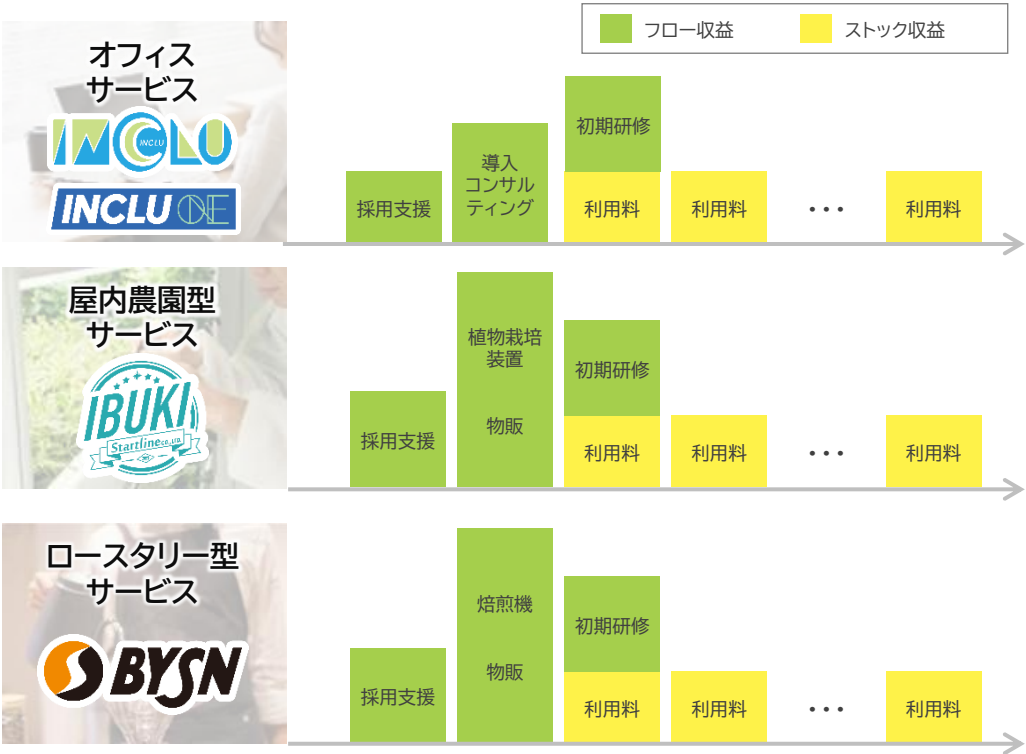
239名

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		

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			
ストック	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
	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

目次

27年3月期 第1四半期 業績概要

27年3月期 業績予想

投資家の皆さまから
よくある質問

Q 四半期業績の積み上がり方について

Q 1拠点当たりの投資回収期間は？

Q 業界初 障害者雇用の複合型拠点“Diverse Village”とは？

事業紹介

インベストメントハイライト

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

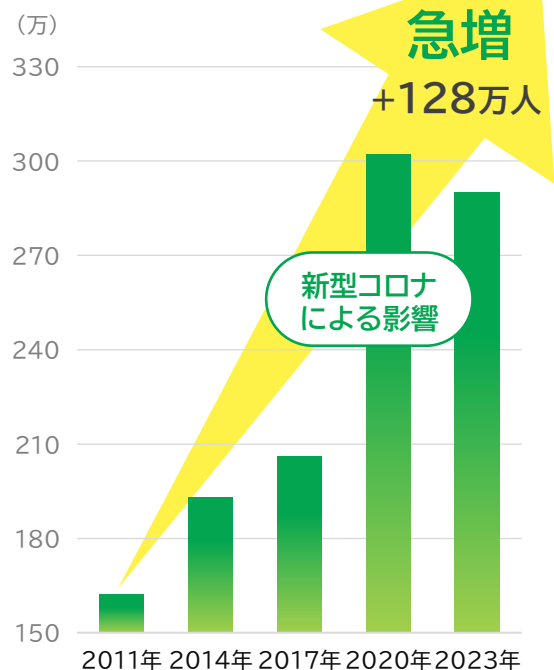
理論・人材・ツールが融合した高品質な支援力

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

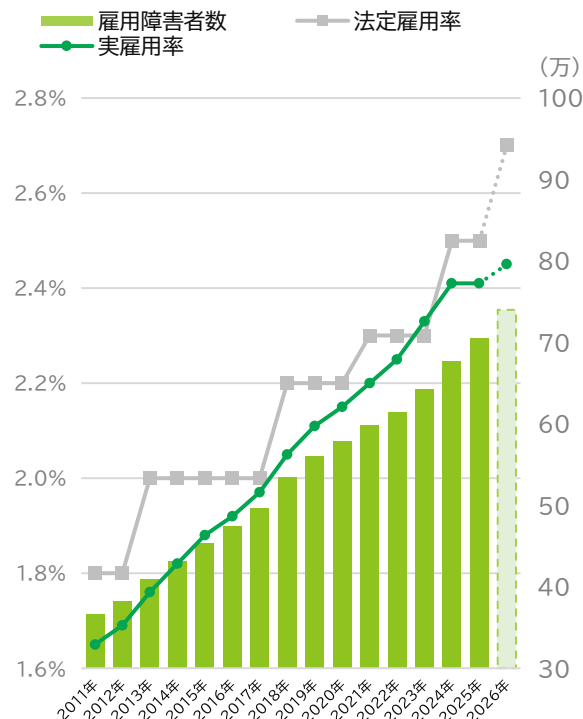
2026年7月には、法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられ、
より当社の「支援力」が求められる状況へ

▶ 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

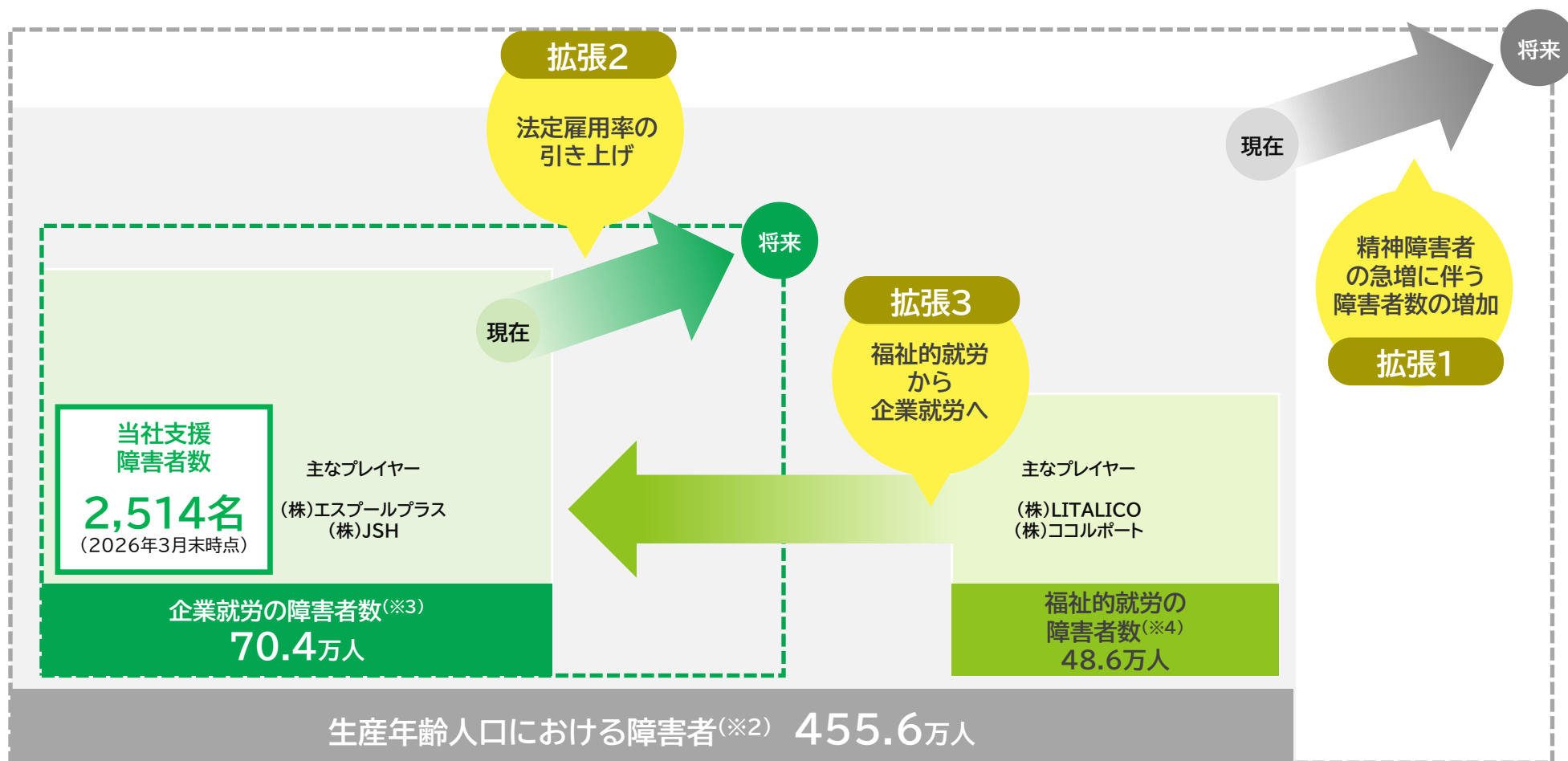
▶ 発達障害者の 障害程度別雇用割合

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

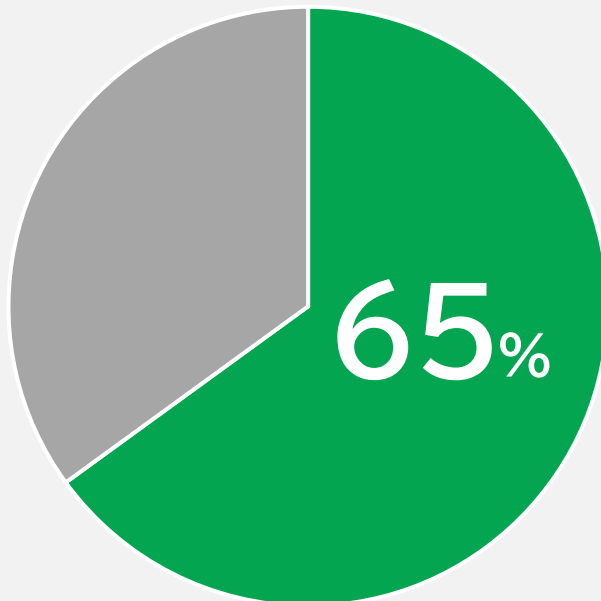
コアコンピタンス

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

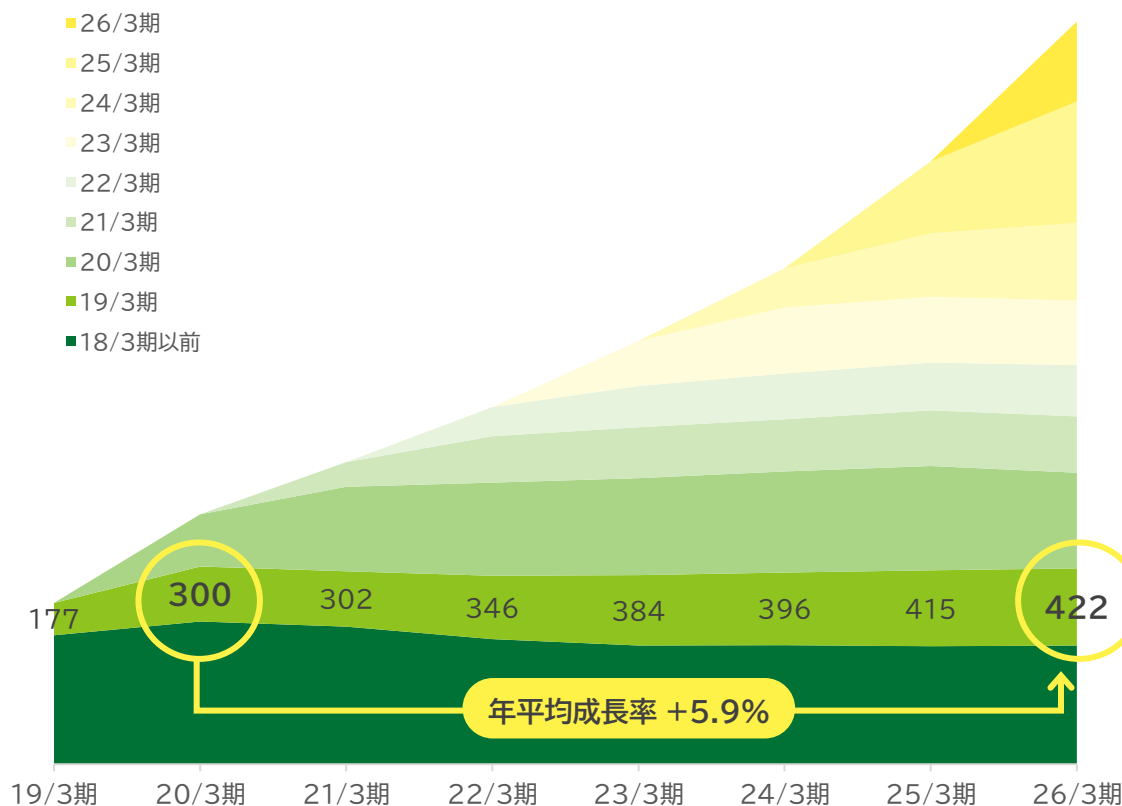


顧客業種群一例



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)

64.4%

解約率(※3)

2.1%

アップセル
比率(※4)

35.6%

クロスセル
比率(※5)

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



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

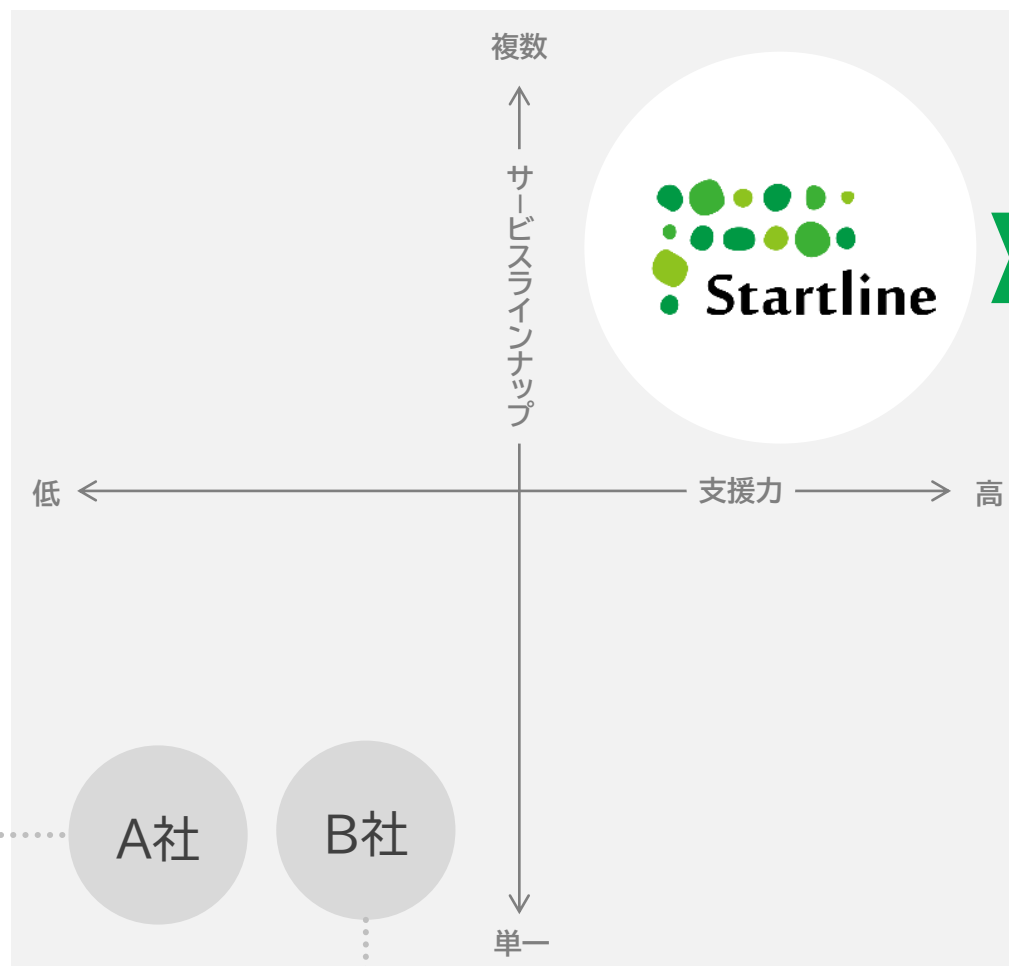
同業他社は20社以上ありますが、業界のトップランナーは、当社を含めた3社です
他社は、「農園型」などの単一サービスのみを提供しています

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

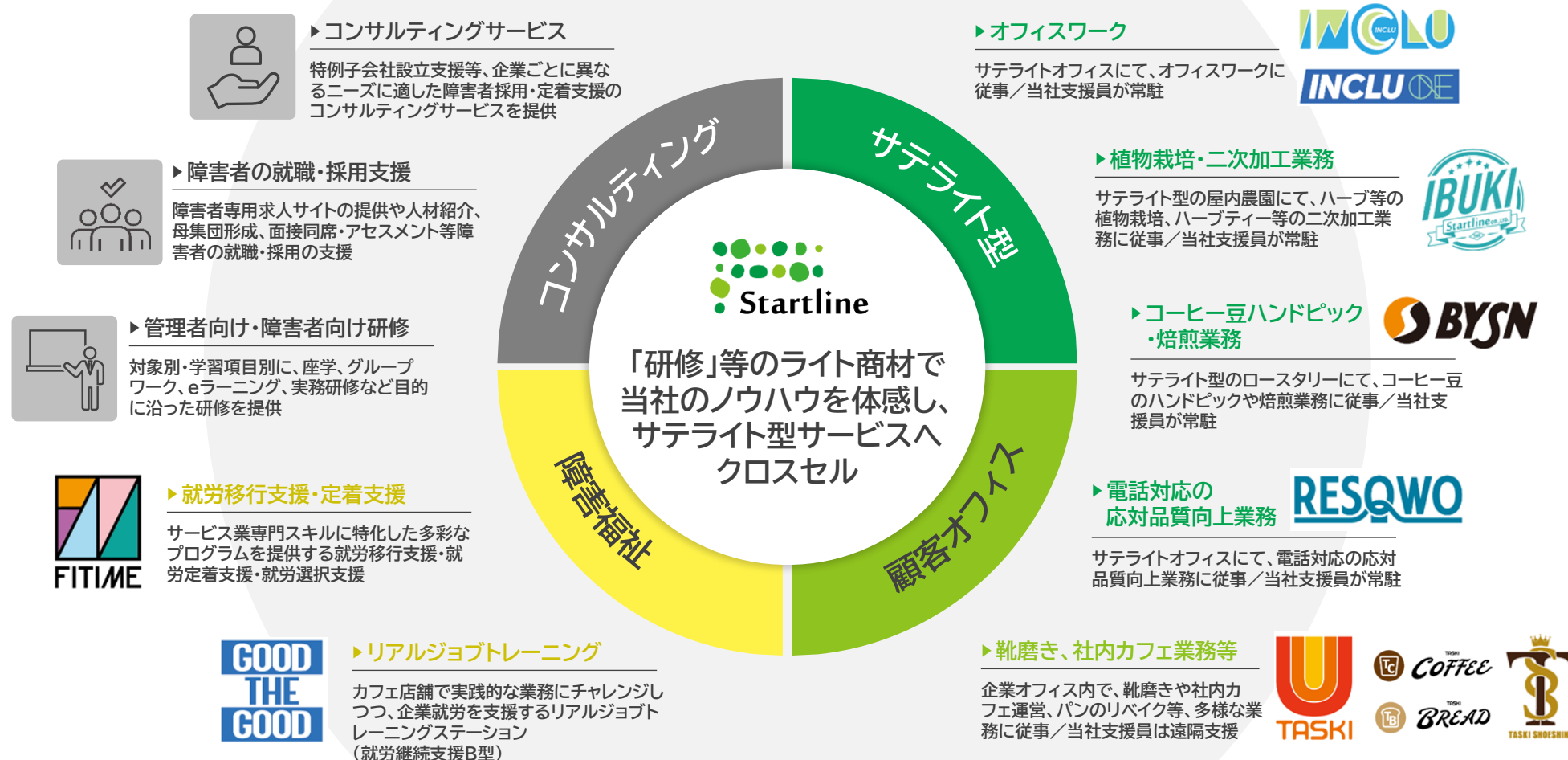
✓ 支援力

- ・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

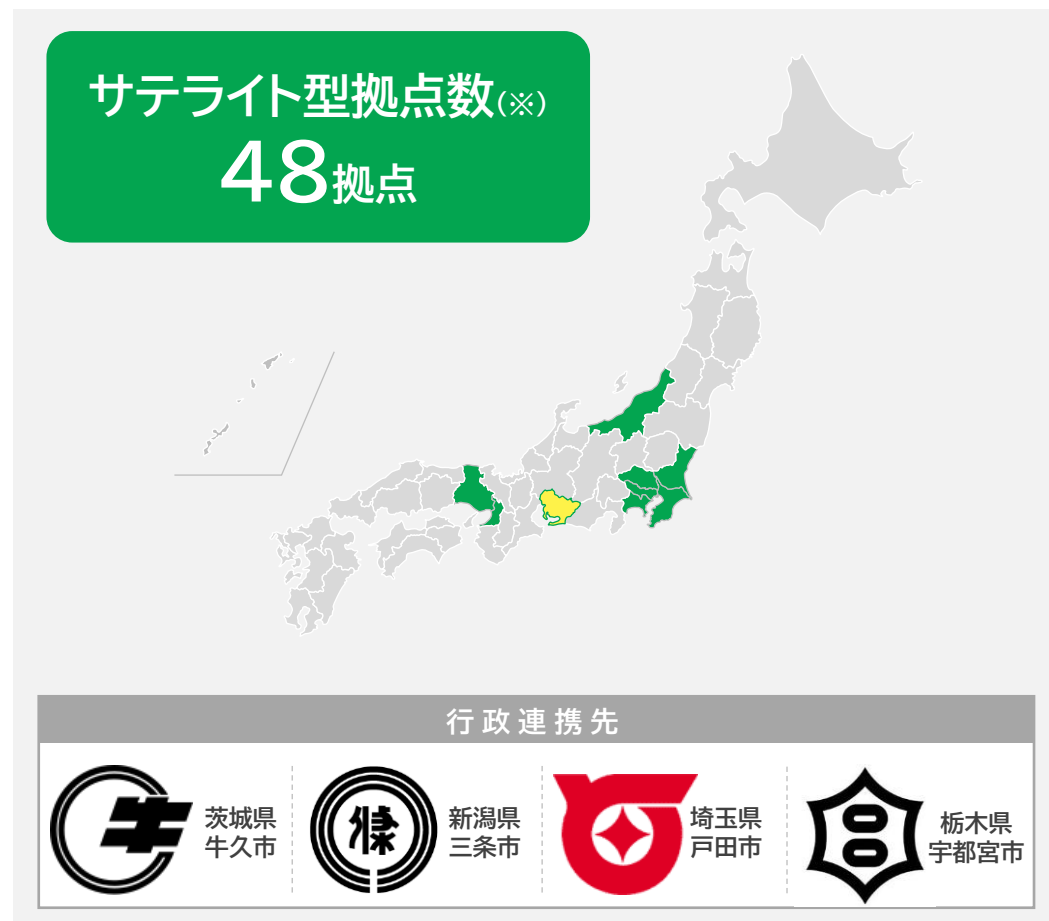
独自のアイデアや他社とのコラボを通した多様なサービスラインナップ



未開拓地域が多く、出店数は順調に増加

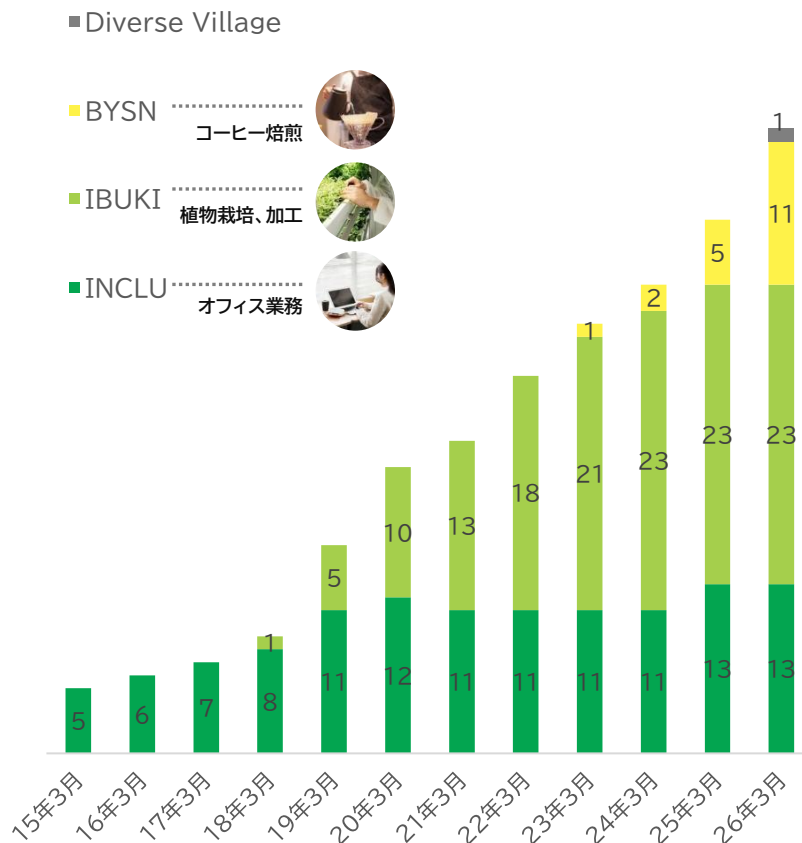
現在の主な拠点展開エリアは関東、関西、新潟県が中心

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



(※) 2026年3月末時点

▶ 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

▶ 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

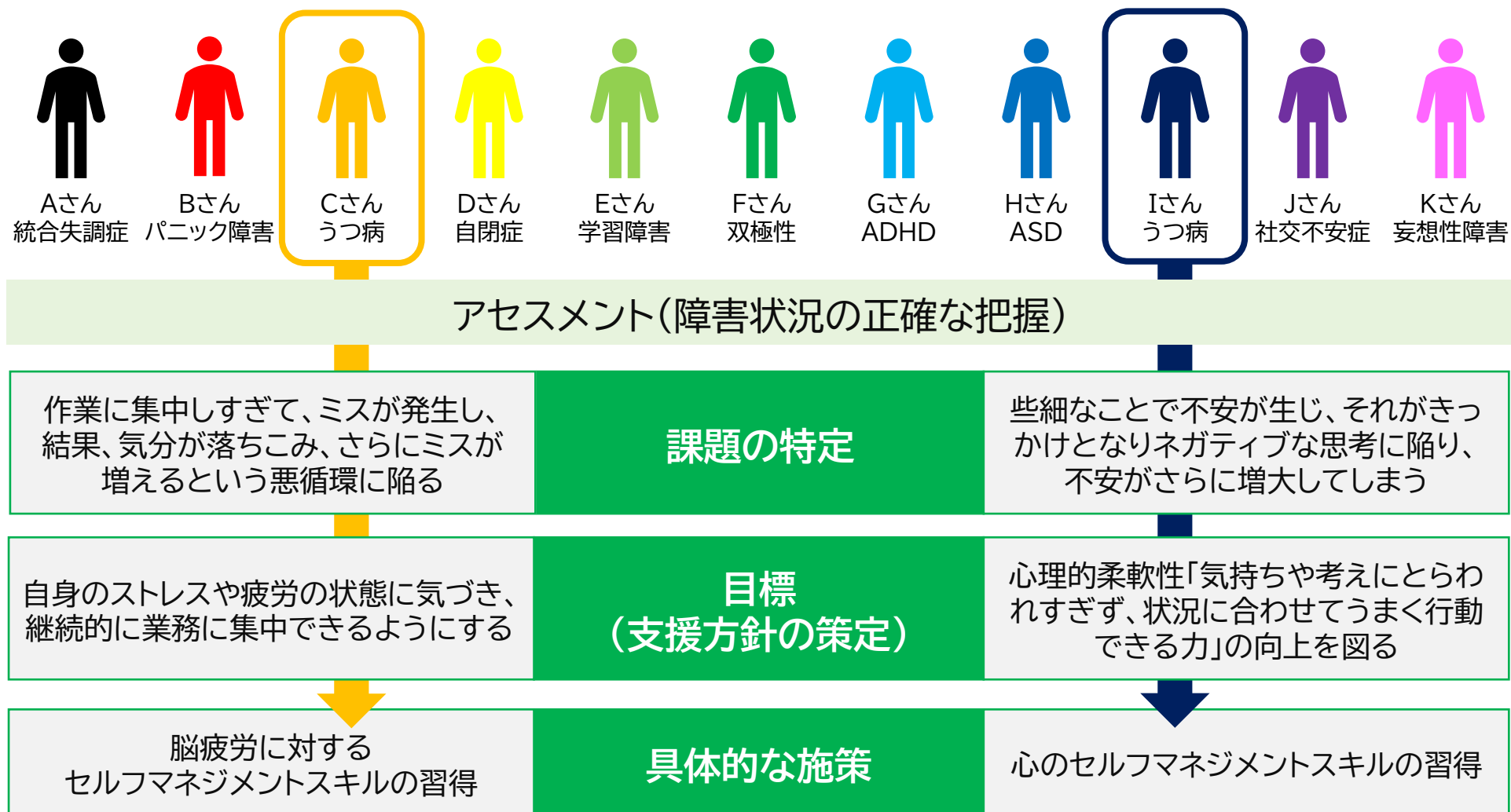
▶ 文脈的行動科学

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

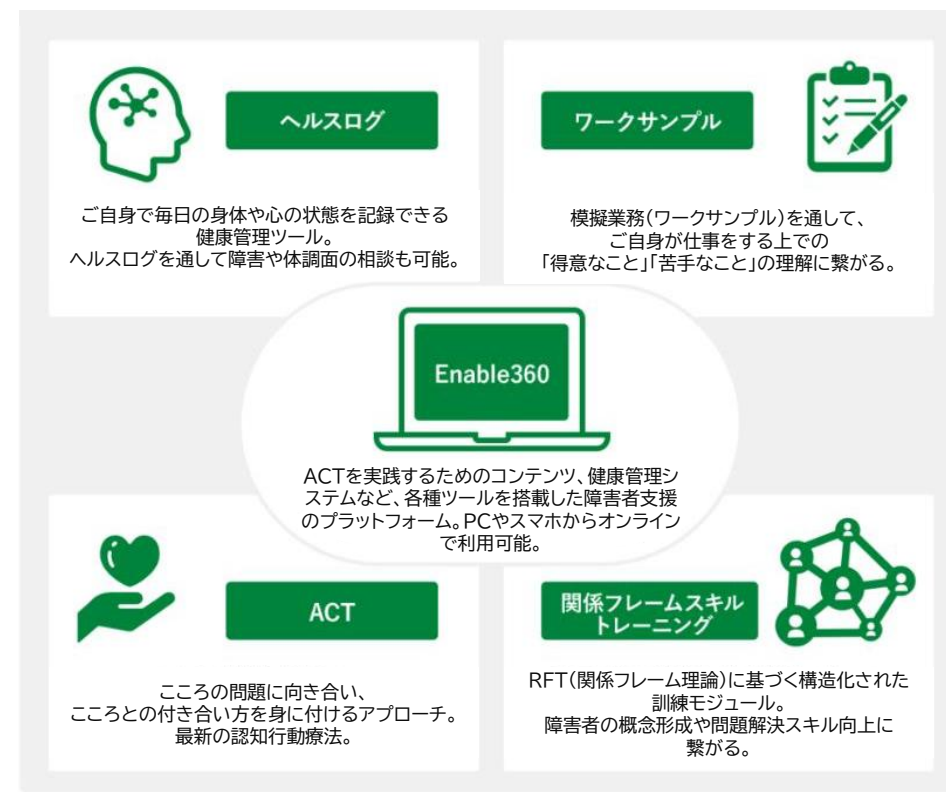


当社独自開発の模擬業務を通して、
障害者のアセスメント及び
作業遂行力向上のための訓練ツール



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

27年3月期 第1四半期 業績概要

27年3月期 業績予想

投資家の皆さまから
よくある質問

Q 四半期業績の積み上がり方について

Q 1拠点当たりの投資回収期間は？

Q 業界初 障害者雇用の複合型拠点“Diverse Village”とは？

事業紹介

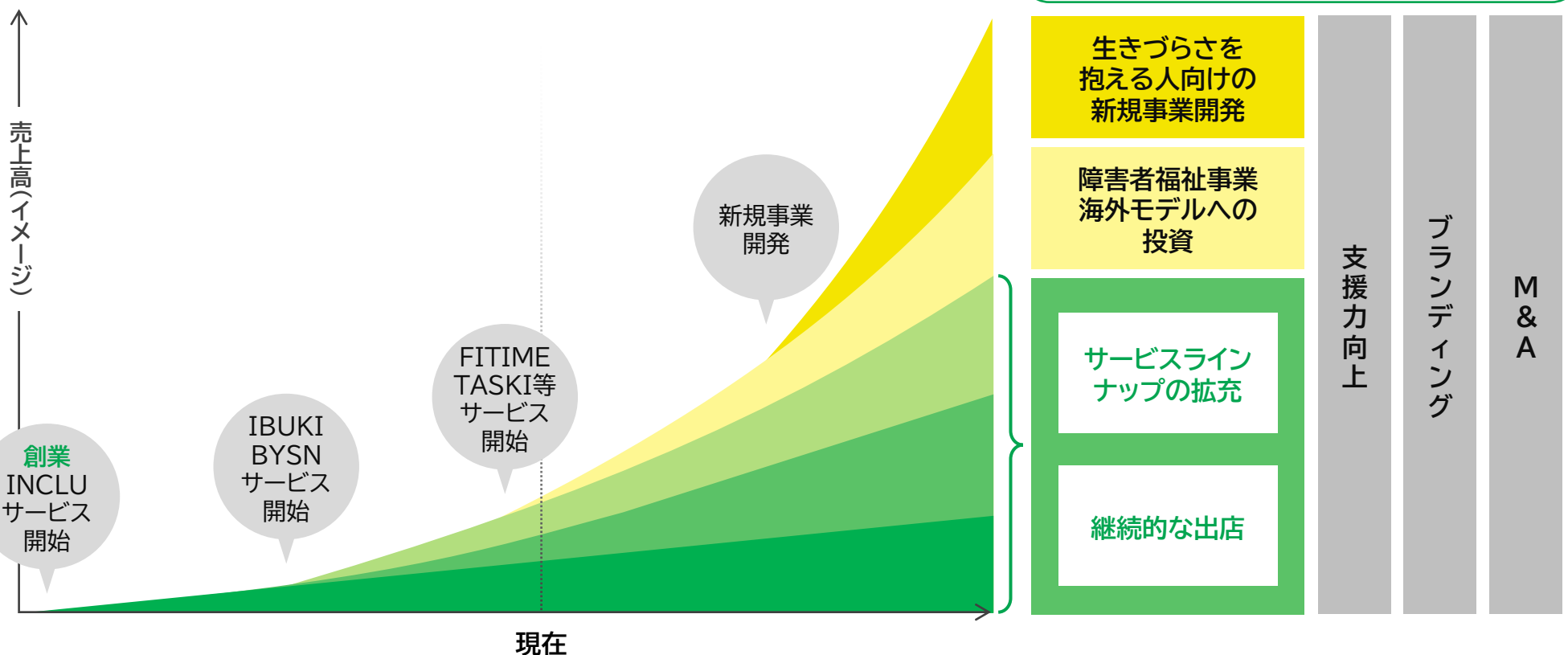
インベストメントハイライト

成長戦略

APPENDIX

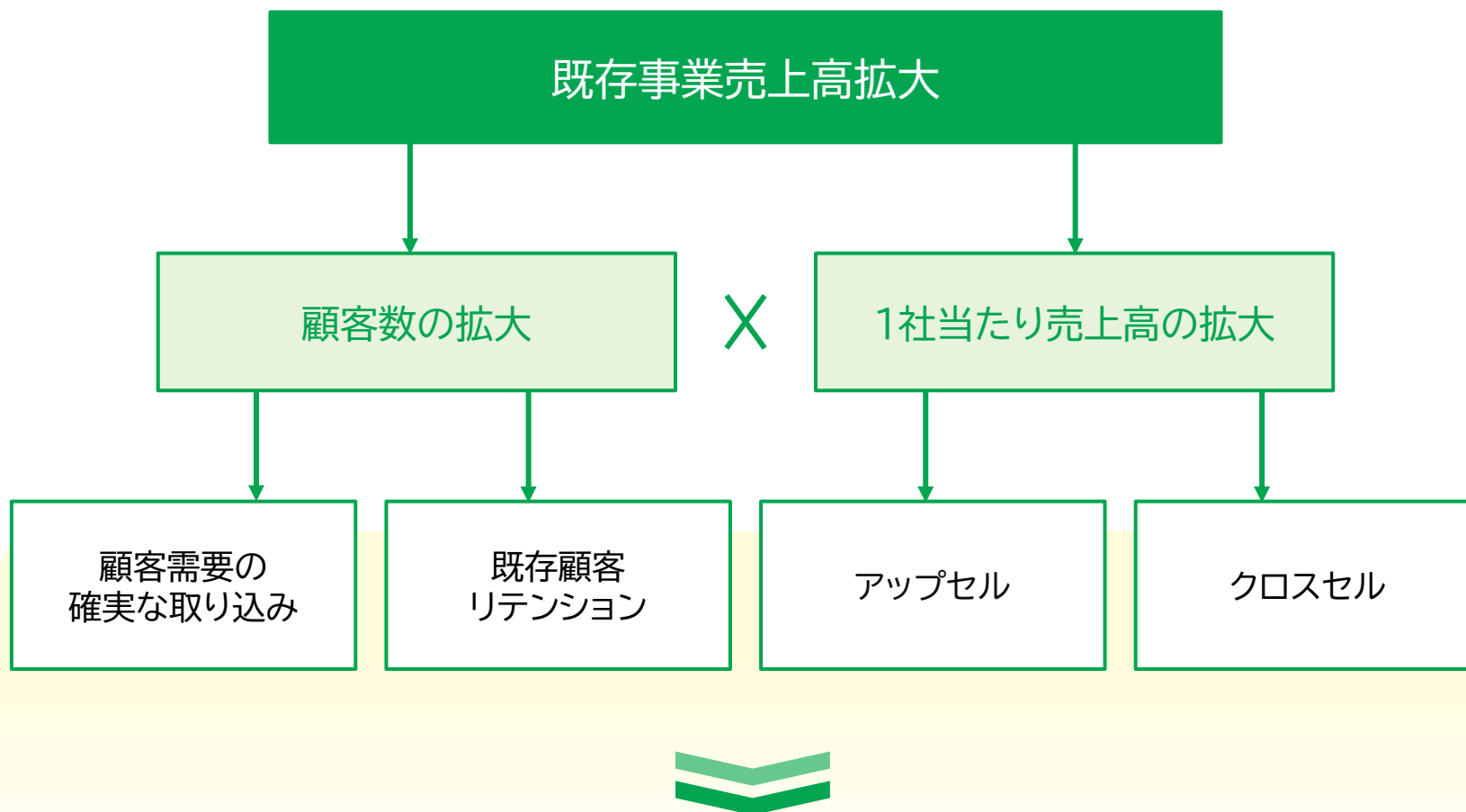
- “障害者の働く”を網羅的に支援するビジネスを着実に拡大し、業界内の確固たるポジションを確立
- 既に参入している障害者福祉事業への積極的な投資
- 将来的には“生きづらさを抱える”人々を対象とした支援まで展望

▶ 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



じれいをわかち
たがいをてらす
であいときびきで
みらいをつくる



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

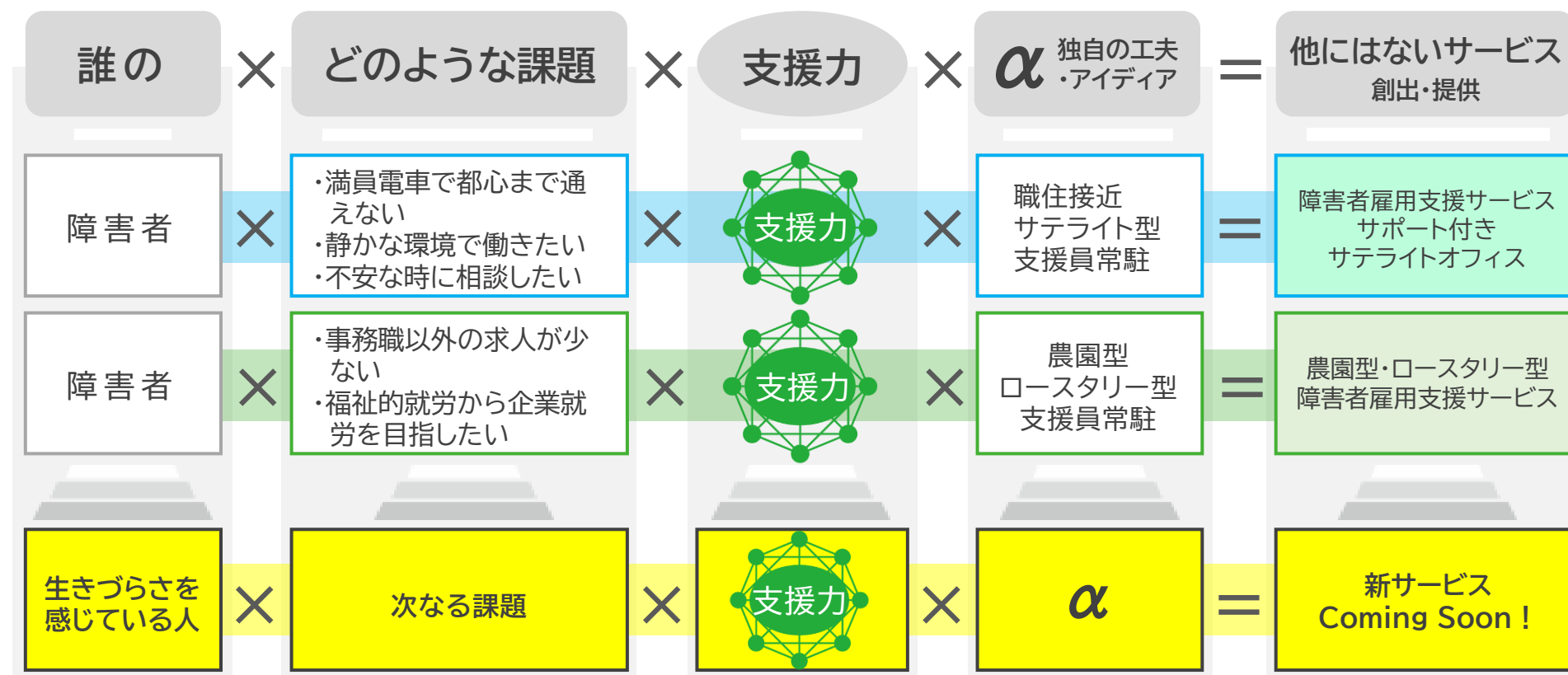


3 生きづらさを抱える人向けの新規事業開発

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期	27/3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期	27/3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

27年3月期 第1四半期 業績概要

27年3月期 業績予想

投資家の皆さまから
よくある質問

Q 四半期業績の積み上がり方について

Q 1拠点当たりの投資回収期間は？

Q 業界初 障害者雇用の複合型拠点“Diverse Village”とは？

事業紹介

インベストメントハイライト

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	657,946,650円（資本準備金 557,946,650円）
社員数	483名（正社員 436名 アルバイト 47名） (※)2026年4月1日時点
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） (※)2026年4月1日時点
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 2,514名 顧客社数 373社 (※)2026年3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。

**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。

**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。

**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

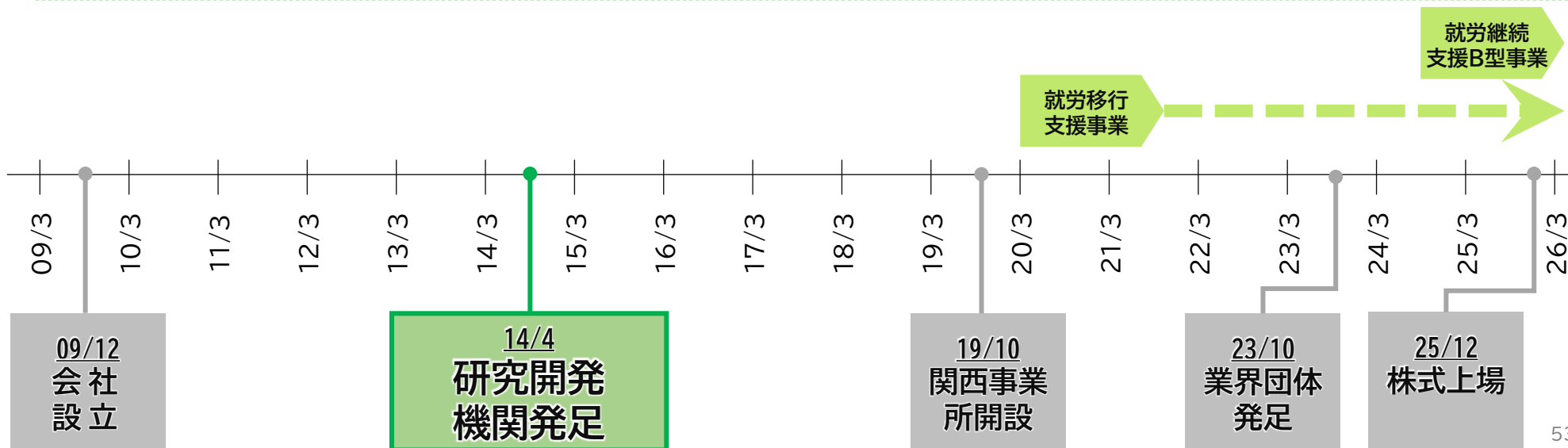
弁護士(鳥飼総合法律事務所)。コンプライアンス、ガバナンス整備、内部統制等の企業法務に精通した豊富な知識と経験に基づき経営を監視・助言。

**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関わる取り組み、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



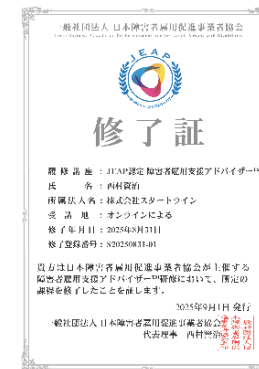
業界のリーディングカンパニー

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

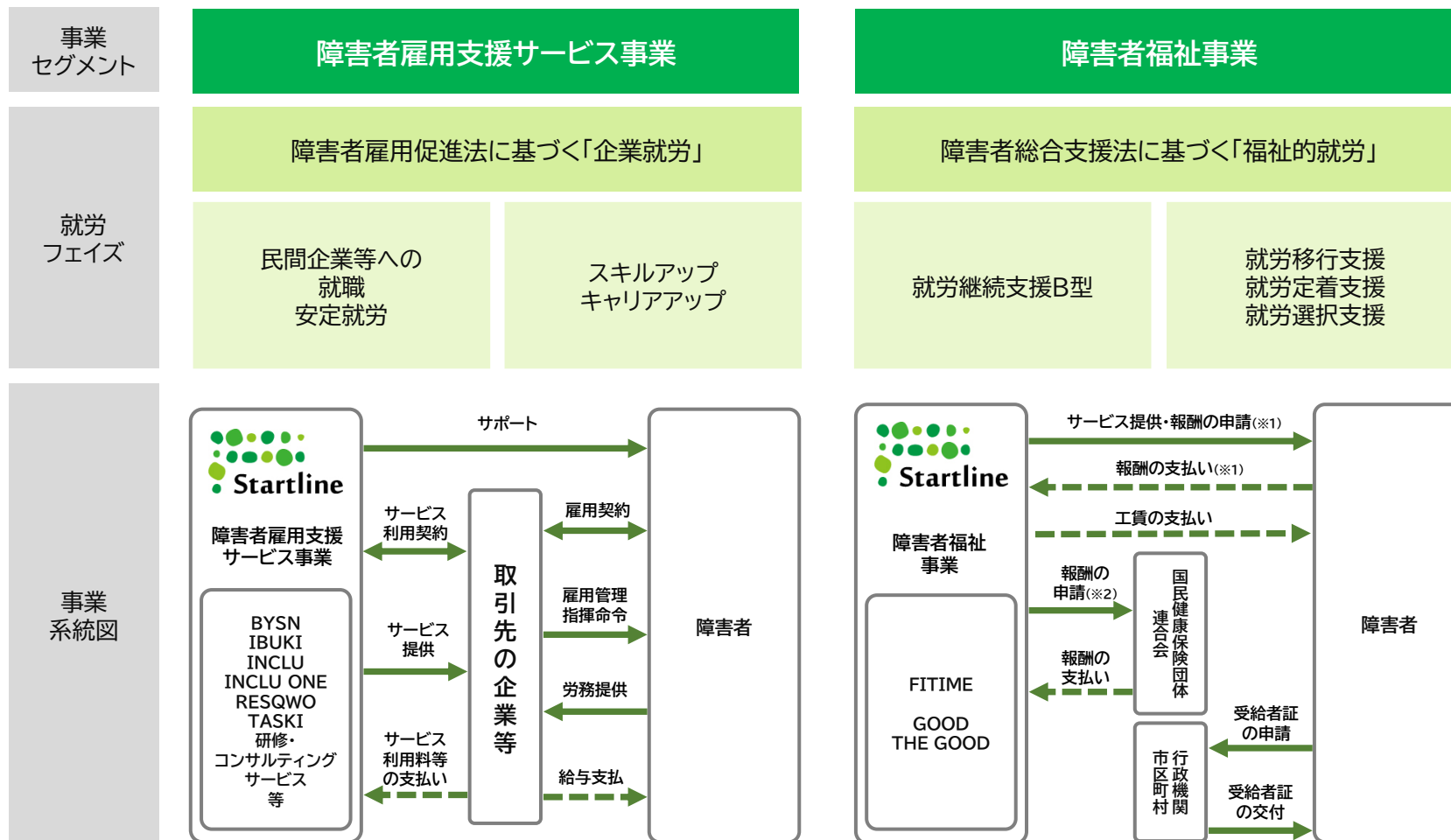
【主な事業実績】

- ・ 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



(※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^(※)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。

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

▶ 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

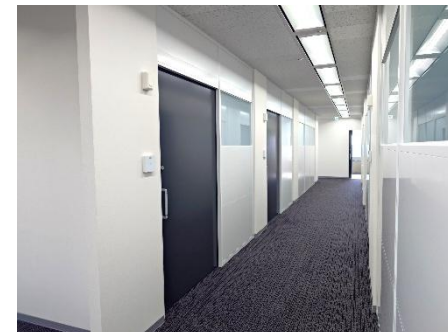


4

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



▶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



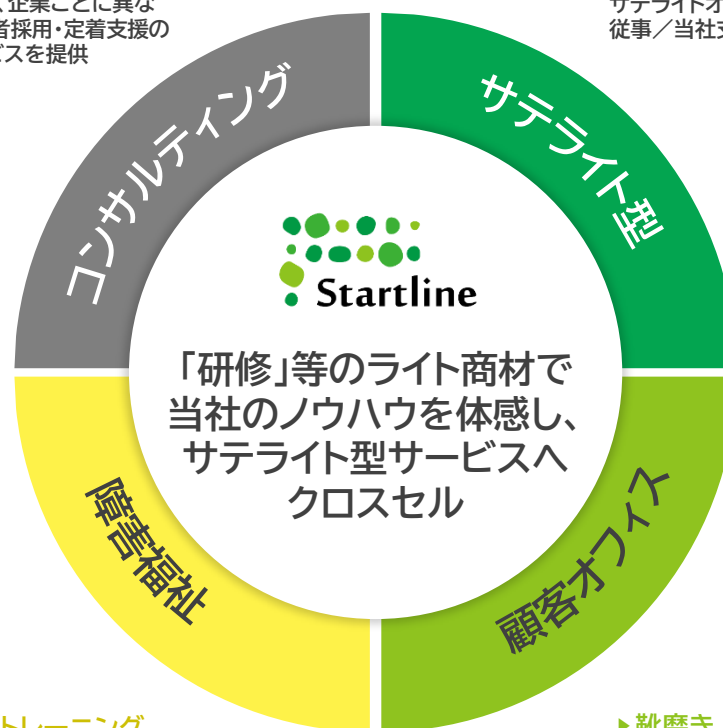
▶ 電話対応の
対応品質向上業務

サテライトオフィスにて、電話対応の対応
品質向上業務に従事／当社支援員が常駐



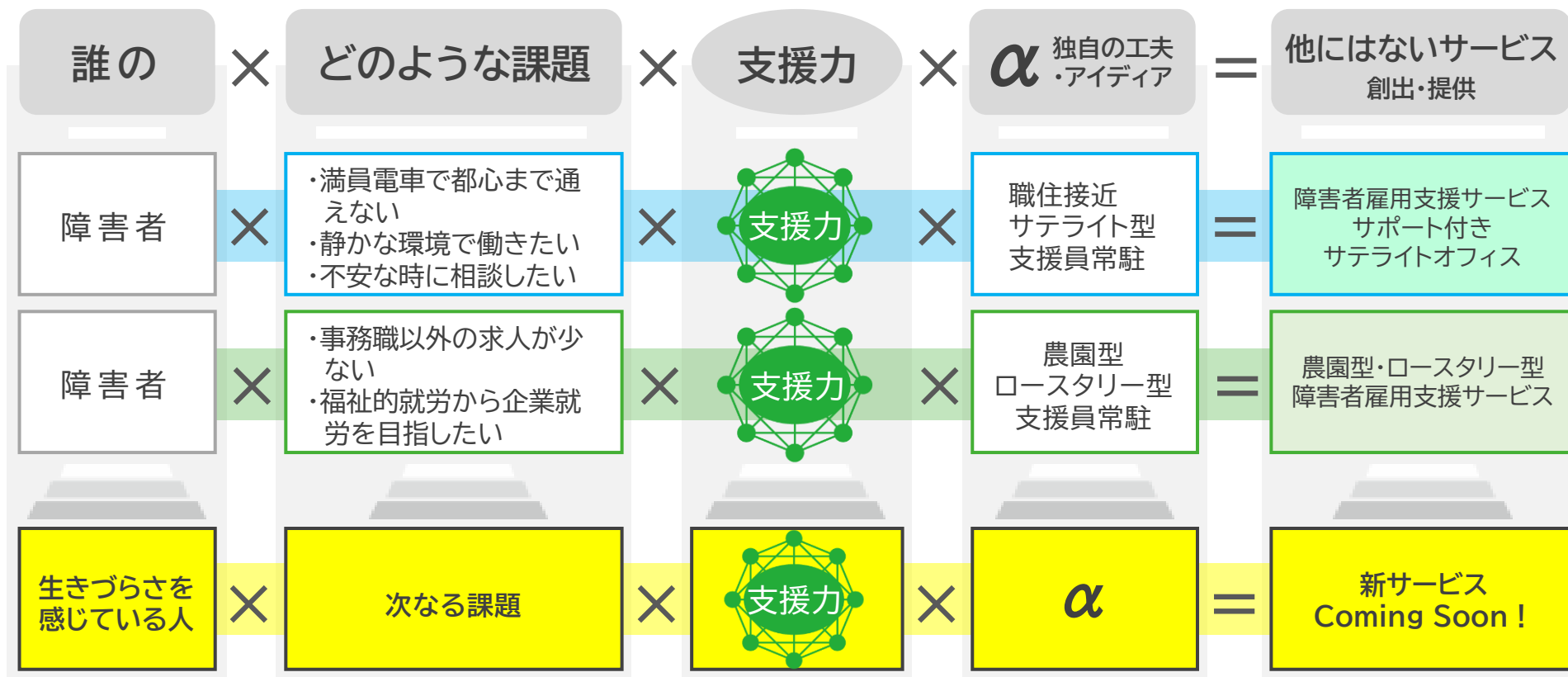
▶ 靴磨き、社内カフェ業務等

企業オフィス内で、靴磨きや社内カフェ運営、パンのリバイク等、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 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		

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	対応品質向上型 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	●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	●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



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		



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

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。

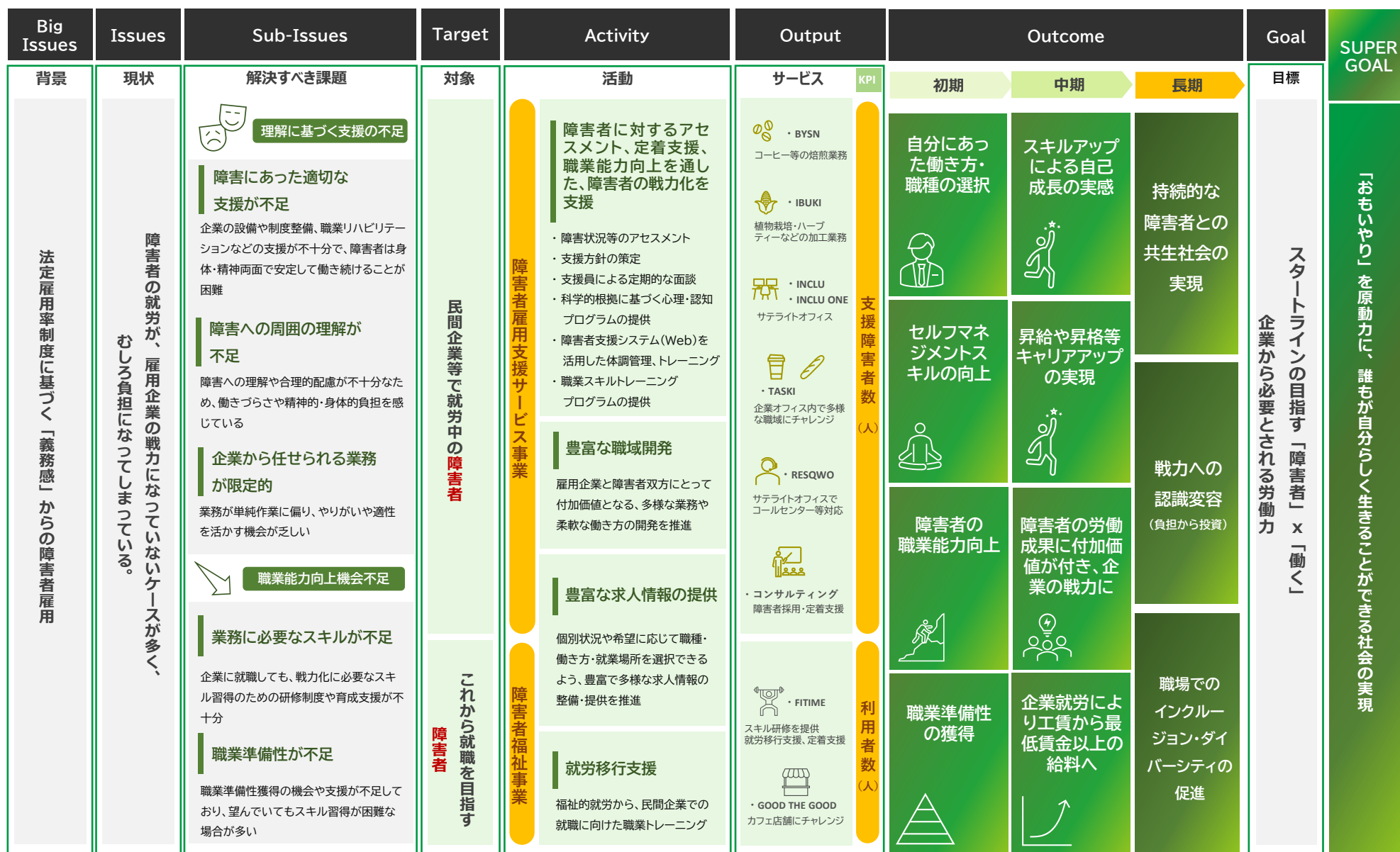
(※2) その他のリスクは、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

主要なリスクとその対応策	発生可能性	発生時期	影響度
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あります。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ありません。

(※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。







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。