

注目人事のトレンド制度

スタートライン：社内大学『START LINE UNIVERSITY』

技術と人間力をセットで育成

障害者就業（雇用）支援のスタートライン（東京都三鷹市）。この業界では歴史がありベンチャーでもある同社は2025年5月、社内大学『スタートラインユニバーシティ』（略称：SLU）を立ち上げた。その目的を端的にいうと「障害者就業支援のプロフェッショナルを育成すること」にある。中途人材が多い同社にとって、いわば“従業員のプロ化”は喫緊の課題である。『自分をおもいやり、人をおもいやり、その先をおもいやる。』（企業理念）のために、SLUは今、注目を集めている。



▲お話を伺った、人事総務部 部長 兼 内部監査室 室長の江森智之さん（左）と、クリエイティブ・ブランディング広報室 広報コミュニケーション シニアコーディネーターの藤野祐輝さん

人への想いと科学的根拠

法人・個人を含めた多角的な障害者就業支援を通じて、おもいやりを原動力とした、「誰もが自分らしく生きる社会」の創造に取り組むスタートライン。同社の障害者就業支援は、「人への想い」と「科学的根拠」、この2つのキーワードに基づいた理論によって推進されているところに最大の特徴がある。そんな同社は2025年4月、初の社内大学として『スタートラインユニバーシティ』（以下、SLU）を設立した。

「SLUのプログラムは、従業員により高度な専門スキルの習得機

会の提供と、従業員が自発的に学びを選択できる環境の整備、この2つの目的を持って設立しました。当社にはこれまで“社内大学”という位置づけにある人事制度はなかったことから、今後、事業拡大に不可欠な従業員の成長を促すためにも、SLUがその役割を大きく担うものと期待しています」

そう語るのは、SLUの中心者として立ち上げに尽力した江森智之さん（人事総務部 部長 兼 内部監査室 室長）である。江森さんは障害者雇用と関わって14年のキャリアがあり、人事と法務、2つの視点から組織をまとめる特異な人事パーソンでもある。

「当社がSLUを設立した背景には、実はもう1つ重要なポイントがあります。そもそも障害者就業支援には、障害種別や特性に応じた専門的な知識が求められています。そこで当社では、2014年から、CBSヒューマンサポート研究所(*)が主体となり、効果的な支援方法やプログラムの開発に取り組んでいます。既存のCBSヒューマンサポート研究所に、新たにSLUが加わることにより、その相乗効果で当社の障害者就業支援のクオリティが、さらに向上していくことも大いに期待されています」

※CBSヒューマンサポート研究所：科学的根拠に基づいた職業リハビリテーションに

- 商号／株式会社スタートライン ■ 代表者／代表取締役社長 西村賢治
- 所在地／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
- 事業内容／法人向け事業として、障害者雇用総合コンサルティングサービス（その他多数）。個人向け事業として、サービス業に特化した障害者総合支援法に基づく就労移行支援/就労定着支援（その他多数）。公的機関向け事業として、公的機関の受託訓練運営、インターンシップ、実習等の受け入れなど
- 設立／2009年 ■ 従業員数／447名（2025年12月末現在）

関する理論・ツール・技法を用いた支援を行うため、2014年に社内に設置された専門機関。CBSは、Contextual Behavioral Science（文脈的行動科学）の略

マスターに至るコース編成

障害者就業支援のプロフェッショナルを育成するために、2025年5月から始動しているSLU。そのプログラムは、『基礎コース』と『専門コース』に分かれ、従業員がそれぞれに必要なスキルを、段階的に習得できるよう設計されている。さらに、『基礎コース』『専門コース』のほかに、支援技術に特化した『支援技術レベル別コース』が用意されている。

SLUのコース編成

- 基礎コース：業務に必要な基本的なスキルを効果的に学び、職場でのパフォーマンスを向上させる
- 専門コース：リーダーシップやマネジメント、特定の業務に直結した高度な知識や技術を習得し、キャリアアップに役立てる
- 支援技術レベル別コース：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つける

「3つ目の支援技術レベル別コースの最上位にあるのが『マスター育成コース』です。支援技術のスペシャリストを育成するための



▲スタートライン初となる社内大学「SLU」受講の様子。2025年5月スタートと歴史は浅いが、すでに受講者からは手応えを感じる声が続々と届いている

プログラムであり、コース修了後、卒業試験に合格した暁には、『マスター』として公式に資格認定されます」（江森さん）

マスター育成コース

- コース内容：CBS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めざす。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、学ぶ領域は多岐にわたる
- プログラム総数：74時間（見込み）で、通常授業と特別授業を含む。オンライン受講も可能で、地域を問わず参加できる

「『マスター育成コース』を設置する以前は、特定の従業員が少しずつスキルアップしていくイメージでしたが、SLU全体のカリキュラムを再度見直してからは、プロフェッショナルとしての人材を、一気に増やしていくため体系化しました。当初は、より高度な専門技術の提供のみ、つまり支援技術に特化したカレッジのような形にしようと考えていたのですが、知識だけではより良い支援を提供できないという結論に達しました。やはり障害者就業支援に求められるのは、心が通う人間力的な視点であり、“技術”と“人間力”の双方を重視したカリキュラムを

セットした“大学＝ユニバーシティ”という形で組み立てたところに、SLUと命名した意義があると考えています」

最悪の事態を招かぬよう

中途採用で未経験な人材が大半を占めるなか、障害者就業支援に携わるプロフェッショナルの育成は急務になっている。人事パーソンの江森さんとともに、「広報」の視点からSLUに関わる藤野祐輝さん（クリエイティブ・ブランディング広報室 広報コミュニケーション シニアコーディネーター）は次のように語る。

「福祉や障害者就業支援の領域では、資格を持つ方が増えてはいるものの、実は即戦力になれる人材は非常に少ないのが現状です。また、世の中には、専門的な支援技術を実践的に学べる環境も不足しています。当社のように中途採用の未経験者が多い職場にあって、SLUのような専門的かつ実践的なスキルを身につける人材を、しかも自前で養成できることは、非常に意義のあることと考えており、広報的にも有利なアドバンテージになっていることを確信しています」

藤野さんの話を受けて、江森さんが重要な説明をしてくれた。

「そもそも障害者就業支援と関わる仕事には、想像以上に大きな責任が伴います。極論をいえば、

STARTLINE UNIVERSITY

▲「カレッジではなくユニバーシティ型の社内大学にしたかった」と語る江森智之さん。その熱い想いを込めてロゴデザインにもこだわった

私たちの一言が相手を深く傷つけ、場合によってはさらに不調になってしまうという危険性も秘めています。そのようなセンシティブな世界であるからこそ、当社ではきちんと知識を身につけたうえで、対象者と接することを徹底しています。もっと言うと、知識がないと、支援がうまくいかなかった際に“この人のせいだ”と決めつけてしまったり、逆に支援者自身が“自分の支援はダメだった”と、落ち込んでしまうことにつながります。であるからこそ、ワンランク上の知識とスキルを持って接することで、支援者側は“なぜできないのか”という迷いを減らし、失敗を振り返って改善するプロセスができ、心理的負担の軽減にもつながるということでもあるのです。SLUはまだ始まって半年と少しが経ったところですが、すでに『自身の内側に目を向けるようになったことで、気づきを得ていくステップの必要性を実感できるようになった反面、難しさも

感じている』という、今後の成長につながる具体的な声が寄せられています」

将来は日本発、世界へ!

SLUを受講中の人材は現在、第1期生として18名がいる。ちなみに、受講者全員が自らの意志で参加したもので、アンケート結果によると、『今回の研修内容を今後の支援業務に活かすことができそう』と全員が答えている。また、『研修を受けたことをきっかけに、これまでの自身の支援内容を見直したい』と回答したのも全員だった。江森さんも早々と手応えを感じ始めているようだ。

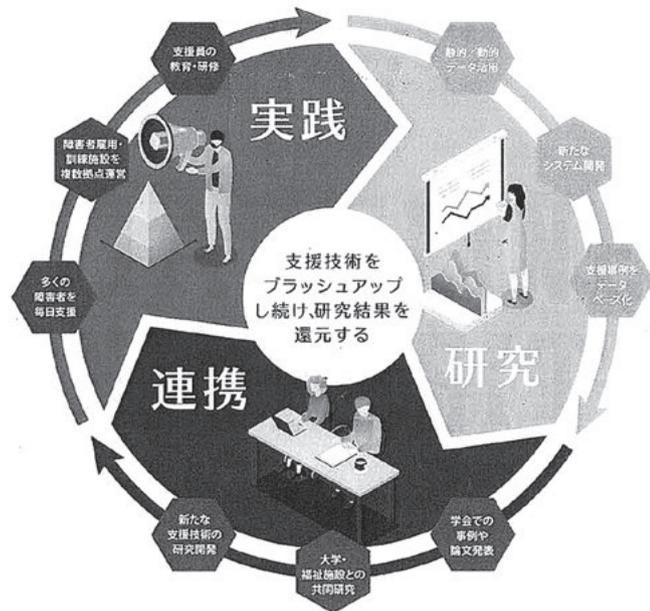
「SLUを立ち上げるにあたり、つくりたかったのは、“知識を得て→実務で実践し→新たな気づきを得て→実務に還元していく”というサイクルでした。早くもそんな好循環が生まれているところに大きな手応えを感じています。今後は最上位のマスターを増やしていく一方で、マスター資格を2年

ごとの試験を受けて更新する方向に持っていく予定です。近い将来、SLUの卒業生が講師となり、知識や技術を広げていくというケースも想定しています。これは特定の個人にスキルが紐づく属人化を避けるため、会社全体で安定した高い質の支援を提供するために、絶対不可欠な取り組みであると確信しています」

障害者就業支援を行う企業は増えているが、支援体制を曖昧なままで進めてしまうと、せっかくの支援も真逆の結果となりかねない。そのためにも自社だけでなく、世の中全体にSLUのカリキュラムを広めていきたいと語る両氏である。

「障害者就業支援技術を大切にす文化と、科学的な研究論文を取り入れながら、常に新しい仕組みや研修制度をつくる態勢が社内にあるからこそ、SLUが設立できたと捉えています。最近では、ベトナムの大学院生や、サウジアラビアの関係者など、海外からも当社の取り組みに関心を持つ方々が視察に訪れています。将来的には、日本だけでなく、世界の福祉・支援の質を高める動きにも貢献していきたいと考えています」(藤野さん)

スタートラインの社内大学SLUは、すでに世界を見つめる壮大な人事制度でもあった。



▲より良い障害者就業支援をめざし、支援技術をブラッシュアップし続け、研究結果を還元するのがスタートラインのカルチャーでもある



▲「今後はSLUの卒業生でもあるマスターが講師を務める講義の設置など、さらなるグレードアップを図りたいですね」と人事の江森さん



▲「SLUは優秀な人材確保につながるだけでなく、その中身に興味を持つ海外の方々の視察も増えています」と語る広報の藤野さん

もうひとつのこと → HP「記者の部屋」へ