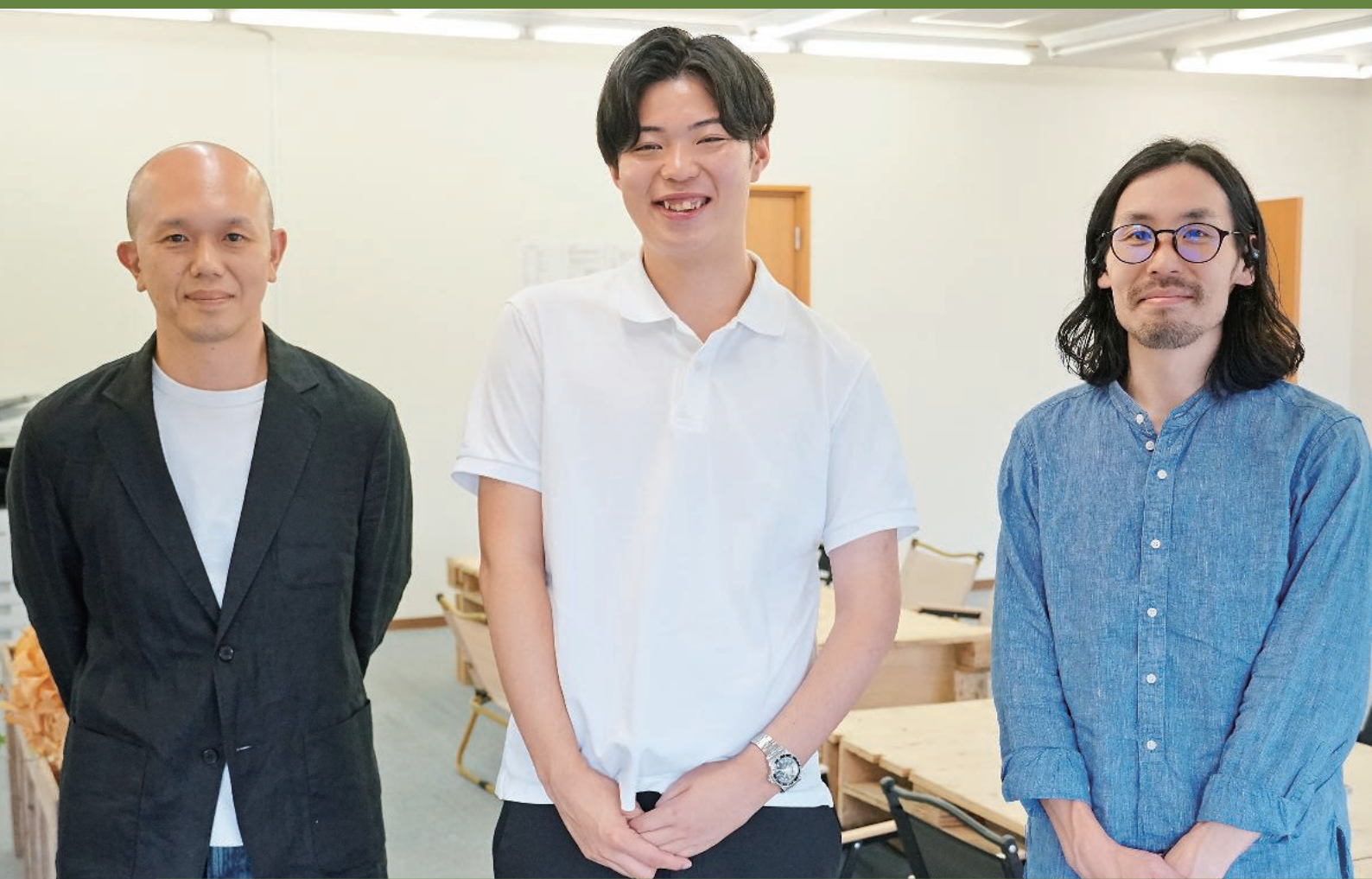


企業 訪問 *Interview*



(左から) 生活指導員 さわだ たかし 沢田 隆志 代表取締役社長 まつかわ りきや 松川 力也 RESTA Campus 天栄店 事業責任者 やぎぬま かずや 柳沼 利弥

COMPANY DATA

株式会社 RESTA

所在地 須賀川市栄町200 3 階
T E L 0248-94-5026 設 立 2022年6月
資本金 26,279,988円 従業員数 20名
事業概要 障がい者就労支援事業（就労移行支援、人材紹介、採用コンサル）
U R L <https://professional.resta-career.com/>

～自身をロールモデルに切り拓く オンライン型就労移行支援～

現在、国内の民間企業（常用労働者数が40.0人以上の企業：法定雇用率2.5%）に雇用されている障がい者数は704,610人（2025年調査）※1、22年連続で過去最高を更新しています。一方、実際に職場で障がい者が能力を発揮するためには、企業側の「合理的配慮」が必要なのはもちろんですが、何よりも本人の「就労準備性（職業生活を送るための準備）」を高めることが求められます。

今回ご紹介する「株式会社 RESTA」の松川力也社長は、自身が14歳で脳内出血を発症し左半身麻痺になりながら、障がい者に対する就労移行支援事業を立ち上げ、活動の幅を広げており、現在注目される人物です。そこで今回、新たに立ち上げた天栄村の拠点を訪ね、大病の経験から事業立ち上げの経緯について、また障がいを持つ方が活躍できる社会の実現などについて話を伺いました。

■14歳で経験した大病により生活環境は大きく変化

— ご自身の大病の経験についてお聞かせください —

私は須賀川市出身で、中学時代は野球部に所属し、毎日充実した生活を送っていましたが、中学3年生であった2013年12月に突然、脳内出血を発症しました。その原因は脳動静脈奇形（AVM）※2と呼ばれる、10万人に1人といわれる先天性の血管異常で、私自身知らずに成長していました。これは若い方が脳内出血を発症する最も大きな原因となっています。病院に運ばれて1週間後、ようやく意識が戻った時には左半身麻痺となっていました。高校受験を前に大変ショックを受け絶望感を味わいましたが、部活のメンバーやクラスメイトなどが励ましてくれる中で次第に前を向けるようになり、どうしても高校へ進学したいという思いが強くなりました。

私の実家は石材店を営んでおり、土木などの勉強をしたいとの考えから地元の農業高校へ進学しました。入院後、初めての外出が高校受験で、1人保健室で受験しました。その後、入院は8月まで続いたため、入院しながら通学していました。朝学校へ行き、12時に病院へ戻り、13時からリハビリをする生活が約3カ月間続きました。その後は、16時に学校が終わり、親が迎えに来て17時までリハビリをするのが日課となりました。

■15歳で言語聴覚士を目指すことを決意

— 言語聴覚士の資格を取得された経緯について教えてください —

言語聴覚士を目指したのは、どうやって働いていけばよいのかまったくわからなくなったという原体験によるものです。私のリハビリテーション（リハビリ）には理学療法士※3、作業療法士※4、言語聴

※1 厚生労働省「令和7年 障害者雇用状況の集計結果」より

※2 脳の中で動脈と静脈が直接つながり、異常な血管の塊（ナイダス）を形成する病気。正常な毛細血管を介さないため血管の壁が薄く、破れると脳出血やくも膜下出血を起こすことがある。

覚士※5の方々が関わってくれました。この3職種は、リハビリを提供するのに欠かせないもので、リハビリ職やリハ職などと呼ばれます。発病して3カ月後ぐらいの時、はじめは作業療法士に興味を持ちましたが、それは手を使ったり手を動かしてもらったりするような仕事内容でした。自分の身体の完全回復を諦めたわけではありませんでしたが、本当に将来ここまで回復するのかという疑問を持ちました。そこで、今の身体の状態でも働ける仕事を目指そうと決めた時に、選択肢にあったのが言語聴覚士でした。言語聴覚士は発達障害や記憶障害、飲み込みに不安がある方の訓練などを行う仕事で、身体が不自由でもなれると感じました。ただし、障がいを持ちながら言語聴覚士の仕事に就いている方は少なく、自分がその仕事に就くことでロールモデルになれるのではないかと考えました。リハビリに関連するものとしては最も難しい資格と言われていますが、高校卒業後、3年制の専門学校に通い資格を取得しました。近年、発達障害について診断基準の拡大、社会的な認知度の向上、そして専門医や医療機関の整備が進み、診断される人が増えていることもあり、言語聴

覚士はリハ職で最も人材不足と言われる職種でもあります。

■23歳で起業、オンライン型就労移行支援事業所の開設へ

— 起業の経緯について教えてください —

資格取得後、入院していた病院の紹介により、都内の病院で働く機会をいただきました。しかし、実は18歳くらいから自分で起業することを考えていて、障がい者向けのハローワークをつくりたいと周りにずっと言っていました。ただ、就労支援施設はニッチな分野で、その時には存在すら知りませんでした。社会に出ることで、少しずつ知識を身につけていく中で、実際に様々な方と就労支援に関する情報交換をしてみると、住んでいる地域により、できることが大きく異なる印象を受けました。そこで、オンラインを活用し平等な選択肢をつくれた方がよいと考えたことが起業に至るきっかけとなりました。

— 起業後の取組みについて教えてください —

2022年に、合同会社 RESTA を設立しました。本店は実家の住所とし、資本金は2万円でした。RESTA はリスタート (RESTART) とスター (STAR) を掛け合わせた言葉で、何かをする時にまずくこともあるが、ただ失敗で立ち止まるのではなく、全員が再挑戦 (リスタート) し、星 (スター) のように輝けるようにとの想いを表した社名となっています。

たった1人での設立でしたが、その少し前、私は起業家が集まるシェアハウスに住んでいて、そこで起業への心構えや起業後の取組みなどの情報を収集できました。設立後、1年間は事業を行わず、

東武野田線 (大宮駅～船橋駅) において車内中吊りの交通広告を展開中 (2026年6月1日～12月31日)

※3～5はいずれも厚生労働省が管轄する医療・リハビリテーション分野の国家資格

※3 理学療法士

寝返る、起き上がる、立ち上がる、歩くなど、主に身体の基本動作能力の回復を支援する。

※4 作業療法士

食事、入浴、家事、仕事、趣味など、日常生活に関わる具体的な「作業」や応用的動作の回復、精神面のケアを支援する。

※5 言語聴覚士

話す、聞くなどのコミュニケーション機能や、食べ物を飲み込む嚥下 (えんげ) 機能の回復を支援する。

大学教授にアドバイスをいただいたり、企業の社長にどのような人材を必要としているかをヒアリングしたりする期間とし、精力的に活動しました。その取組みの効果もあり、次第に、知人の紹介などで事業に賛同していただける方が集まるようになりました。

— 事業内容について教えてください —

最初に取り組んだ事業は、障がいを持つ方のリスリングでした。この事業を始めたことが注目され、各メディアから取材を受けるようになるなど、認知度が高まっていきました。事業資金についてはクラウドファンディングを活用し、事業に賛同いただける方々にご協力いただきながら始まりました。

そして2024年、須賀川市において、県内初となるオンライン型就労移行支援事業所「RESTA Campus」を開設し、2025年には天栄村で2店舗目を開設しています。県外では、2026年3月にさいたま市大宮区で事業を開始し、首都圏エリアをカバーする体制を整えています。

一時、事業の拡大により、東京都渋谷区にオフィス・本社を移転していました。しかし、都市部に依存せず、地域と共に成長するローカルゼブラ企業を目指そうと考え、現在は自分のことを創業時から応援してくれた須賀川市に本社を戻しています。

— 貴社の就労移行支援の特徴はどのような点ですか —

就労移行支援は原則として対面支援が前提となっ



手作り感満載でアットホームな雰囲気为天栄店内



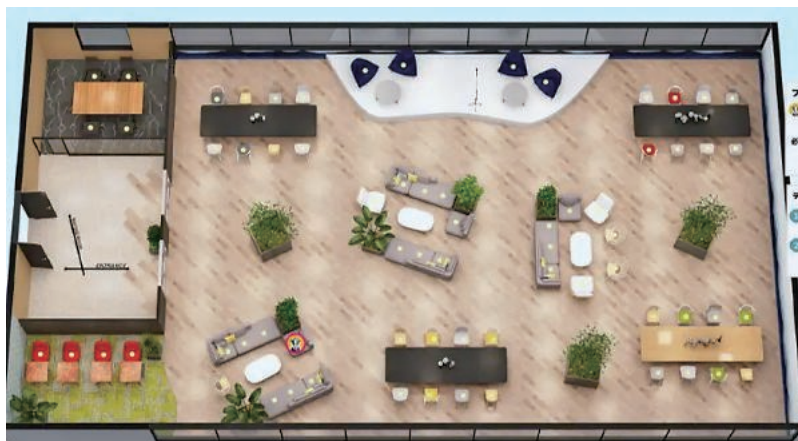
ており、オンラインで利用する場合でも要件を満たし、市区町村から個別に承認を得る必要があります。当社が運営する「RESTA Campus」はオンライン特化型の就労移行支援であり、自宅からオンラインでITスキル習得やキャリア支援を十分に受けられる体制を構築しているのが特徴です。店舗ごとに仮想空間をデザインし、仮想空間上の教室で学習状況が常に把握できるようになっています。

オンライン特化型就労支援の場合、職員と利用者の間では、朝の報告と夕方の報告で終わってしまうということがありがちです。当社では密に連携をとる支援体制を築いていることが利用者の高い満足度にもつながっており、利用者数も増加しています。オンラインだと距離感が出てしまいがちですが、当社では職員と利用者の距離感の近さが特徴と言えます。

■大きかった「ふくしまベンチャーアワード2025」での最優秀賞受賞

—「ふくしまベンチャーアワード」で受賞されました—

「ふくしまベンチャーアワード」は、福島県内での新しいビジネスへの挑戦や、地域課題の解決に取り組む起業家を募集・表彰する福島県主催のビジネスプランコンテストです。私は23歳でこの事業を立ち上げ、前に進んできましたが、ずっとオンライン上で仕事をしていることもあり、正直自分でも何



バーチャルオフィスツール「OASIS」でスタッフの状況がリアルタイムにわかり、同じ空間にいる感覚で安心して訓練を受けることができる。

をやっているのかよくみえないところがありました。

2025年に最優秀賞を受賞し新聞などでも大きく取り上げていただいたことで、認知度が飛躍的に高まるとともに自分の事業について改めて見つめなおす機会にもなりました。何もない中からスタートしての受賞で、従業員一同、皆で喜び、自分たちのやっていることは正しい、もっと大きくなれると感じた瞬間でした。

このような事業は社会的な意義という点が注目され、事業としては回っていないというイメージが強いと思います。私は設立当初から「事業として成立する福祉」を目標として掲げており、このようなビジネスコンテストで受賞することで、事業性の評価をいただけたということがとても大きかったと思っています。

■誰しものが再挑戦し輝ける世界を創る

——経営理念についてお聞かせください——

当社の経営理念は「誰しものが再挑戦し輝ける世界を創る」です。私自身が若い時に将来に対する不安と向き合った原体験があり、たとえ障がいがあっても働ける社会をつくるという理念の実現を目指しています。

この経営理念を実現するためには、自分たちの「ビジョン」をやりきること、多種多様な「可能

性・多様性」をバリューに変えていくこと、それぞれが「主体性」を持つこと、自分の「行動指針」を持つことが必要で、この4つの取組みを大切にしています。

——従業員の採用はどのように行っていますか——

当社では、これまでリファラル採用※6で20名まで増やしてきました。副業を認めていることもあり、財務、企画などそれぞれ得意な分野のある方が働きやすくなっています。私がカフェで出会った方も6～7名採用につながっています。転職するにはタイミ

ングもありますので、一緒に働きたいと思った人には1年ぐらいかけて声をかけています。店舗の増加に合わせ、これからは、それに加えハローワークやスカウト媒体などを活用していきたいと考えています。

■「体調管理、コミュニケーション、自己理解」が障がい者雇用の拡大に

——就労移行支援では何を心がけていますか——

障がい者雇用において重要なのは障がい者本人の自己理解であり、自分ができないことを理解することが大事です。できないことに対しどのようなサポートをしてほしいか相手に伝えなければなりません。サポートをしてもらうためには、できないことに対する解決策を自分で提示しないと、受け手側ではわからないのです。そこで見た目やちょっとした発言だけでその人を評価することになると、雇用のミスマッチが起き、障がい者雇用の拡大にはつながりません。

当社においても、当初はスキルを磨く教育から始めましたが、一周回って感じるのは、仕事を安定して行うために必要なのは、スキルよりも「体調管理、コミュニケーション、自己理解」だということです。この点について支援を強化していくことで、障がい者雇用の拡大につながると確信しています。

※6 自社の社員から友人や知人、元同僚などを紹介・推薦してもらい、選考を行って採用する手法

— 支援を受ける方の就職状況はいかがですか —

当社では、これまで40名以上の方を支援しており、上場企業や外資系企業への就職実績もあります。就労移行支援の期間は2年間という縛りがありますが、だいたい1年ぐらいで就職される方が多くなっています。就職後の定着率は96%程度と高く、当社が取組む支援の有効性を実感しています。就職し定着できるかについては、スキルよりも働きたいというマインド、家族のために頑張りたいと毎日努力できるか、そこがすべてだと思います。今後も、ミスマッチをなるべくなくすことに取組んでいきます。

■不便があるからこそ努力ができ、結果も出せる

— 障がいを持ちながら起業し働くことは大変だと思います —

私は14歳で脳内出血を経験したので、障がいを



今後の店舗展開に意欲的な松川社長

持ちながら働いた経験しかなく、障がいのない自分が働くことをイメージすることは難しいです。これまで、片手でタイピングし片手で働く、片手で皆と同じようにすることを続けてきました。しかし、両手が使えていたら今よりもずっと幸せだったのかというと、そうでもないのではないかと考えるようになりました。不便があるからこそ努力ができ、結果も出せるようになったのではないかと。自分がこの事業をやることでストーリー性が高まり、より大きな価値を提供できているのだと考えています。病気を発症したことに対する後悔はありません。

— 今後の抱負についてお聞かせください —

就労移行支援事業所として、店舗数を今年県内で最多にし、2年以内に東北で最多にする計画を持っています。出店は自分たちの状況に合わせながら行いたいと考えており、在宅にとどまらず通所型を開設する可能性もあります。今や、学校教育でのオンライン通信や在宅医療でのオンライン診療が当たり前となっており、次は在宅での就労支援が当たり前となる世界線を作っていきます。最終的には100店舗程度を想定しており、どこに住んでいても同じように学ぶことができ、就労支援が受けられる状況をオンライン上につくりたいと考えています。店舗数の増加に合わせ、従業員数も来年には60~70名まで増加すると見込んでおり、2030年に200名を目指しています。現在、地方では求人があまりなく、首都圏は求人が多いという状況になっています。私たちは、地方と都市をつなぐという意味のクロスリージョナル就労モデルを熟成させ、首都圏とのコネクションを築きながら福島の人がオンラインで就職できる環境をつくっていきます。

インタビューを終えて

松川社長は、一時パラスポーツで砲丸投げをやっていたそうです。身体も大きく、世界大会に出場できる素質があると言われましたが、コロナ禍となり、その夢は幻に終わりました。しかしもし実現していたら、現在の就労移行支援における活躍はなかったかもしれません。様々な困難を経験しながらも新たな方向に道を拓く、松川社長の人生を象徴するエピソードで、今後の新たな展開が楽しみです。

(担当：木村正昭)