

障害者雇用ナビゲート事業実施要綱

令和2年3月18日31東し障第750号
一部改正 令和3年3月23日2東し障第791号
一部改正 令和4年3月25日3東し障第920号
一部改正 令和5年3月14日4東し総障第878号
一部改正 令和6年3月26日5東し総障第1118号
一部改正 令和7年3月13日6東し総障第1059号

(目 的)

第1条 この要綱は、公益財団法人東京しごと財団（以下「財団」という。）が、障害者を初めて雇用する中小企業等を支援する「障害者雇用ナビゲート事業（以下「事業」という。）」を運営するにあたって必要な事項を定め、もって事業の適正かつ円滑な執行に資することを目的とする。

(事業の趣旨)

第2条 この事業は、障害者の就業や雇用後の職場定着を支援するため、障害者を初めて雇用する等により障害者雇用のノウハウがない、又は障害者のテレワークを始める中小企業等に対して、雇用前又はテレワーク導入前の環境整備から雇用後又はテレワーク導入後の管理に関する長期的サポート（原則として採用から3年間又はテレワークの導入から1年間）として専門家による伴走型の一貫支援（ナビゲート）を行うことを趣旨として行う。

(用語の定義)

第3条 この要綱における用語の定義は、それぞれ次の各号に定めるところに拠る。

(1) 障害者

「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）」において雇用義務の対象となる障害者をいう。

(2) 企業等

雇用保険の適用事業主である企業等（各種法人、協同組合等の団体及び雇用保険の適用対象となる労働者を雇用していない個人事業主等も含む。）で、本社又は主たる事務所が東京都内にある企業等をいう。

(3) 常時雇用する労働者

雇用契約の形式の如何を問わず、次のア又はイを満たす労働者であって、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者をいう。

ア 雇用（契約）期間の定めがなく雇用されている労働者

イ 一定の雇用（契約）期間を定めて雇用されている労働者のうち、その雇用（契約）期間が反復更新され、雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用されると見込ま

れる労働者又は過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者

(4) 短時間労働者

常時雇用する労働者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者をいう。

(5) テレワーク

障害者を対象とした原則週1回以上の在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務をいう。

(6) 障害者雇用コース

第5条第9号又は第10号に該当する企業等の、障害者の雇用に関する支援を主として行うコースをいう。

(7) テレワーク導入コース

第5条第11号に該当する企業等の、テレワークの導入に関する支援を主として行うコースをいう。

(所 掌)

第4条 この事業の運営は、総合支援部障害者就業支援課雇用促進係が所管し、当該係に配置する次の各号に掲げる者（以下「ナビゲーター」という。）が支援等を行う。

(1) 統括障害者雇用ナビゲーター

(2) 障害者雇用ナビゲーター

(支援の対象)

第5条 この事業における支援の対象は、次の1号から8号までを全て満たす企業等のうち、9号から11号までのいずれかに該当する企業等であって、東京都内に所在する事業所での障害者雇用又はテレワークの導入に熱意を持って取り組むと認められ、この事業による支援について最大限の協力を惜しまない企業等とする。

(1) 原則として、申請日以前直近の6月1日現在において、短時間労働者以外の常時雇用する労働者の数及び短時間労働者（1人を0.5カウント）の数を合算した数が、300人以下であること。

(2) 障害者雇用促進法第44条の規定に基づく厚生労働大臣の認定を受けた子会社（以下「特例子会社」という。）でないこと。

(3) 暴力団（東京都暴力団排除条例（平成23年東京都条例第54号。以下「条例」という。）第2条第2号に規定する暴力団をいう。）、暴力団員等（条例第2条第3号に規定する暴力団員及び同条第4号に規定する暴力団関係者をいう。）及び法人その他の団体の代表者、役員又は使用人その他の従業員若しくは構成員に暴力団員等に該当するものがないこと。

(4) 過去5年間に重大な法令違反等がないこと。

(5) 東京都政策連携団体の指導監督等に関する要綱（平成31年3月19日付30総行革監第91号）に規定する東京都政策連携団体、事業協力団体又は東京都が設立した法人でないこと。

(6) 都税の未納がないこと。

- (7) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第13項に規定する接客業務受託営業及びこれらに類する事業を行っていないこと。
- (8) テレワーク活用による障害者雇用促進事業による支援を受けたことがないこと。ただし、この事業で支援対象とする障害者とテレワーク活用による障害者雇用促進事業で支援の対象とする障害者が同一でない場合はこの限りではない。
- (9) 現に障害者を雇用していないこと。
- (10) 現に精神障害者以外の障害者を雇用しているが、新たに精神障害者の雇用を希望していること。
- (11) 現に障害者を雇用しているが、障害者にテレワークを導入していないこと。

（支援の内容）

第6条 障害者雇用コースにおける支援は、原則として次の各号に掲げる支援項目をもとに行う。なお、この支援には、テレワークの導入、改善及び運用に関する支援も含むこととする。

（1）雇用前における支援

- ア 障害者雇用に関する意識・機運の醸成
- イ 障害者雇用制度、助成金等に関する情報の提供
- ウ 障害者雇用に向けた雇用管理制度の構築
- エ 障害者雇用に向けた雇用環境の整備
- オ 障害者が担当する業務の切出し
- カ 職場体験実習の実施

（2）採用活動における支援

- ア 求める人材像の具現化
- イ 求人募集及び採用選考に関する手続
- ウ 採用内定者の受入れ準備

（3）雇用管理における支援（採用初期支援）

- ア 雇用管理制度の評価及び必要に応じた調整
- イ 雇用環境の評価及び必要に応じた調整
- ウ 就労支援機関等の関係機関との連携体制の構築

（4）雇用管理における支援（長期的定着支援）

- ア 定期訪問による予防的支援
- イ 外部機関等による専門的見地からの助言
- ウ 意見交換会の開催

2 テレワーク導入コースにおける支援は、原則として次の各号に掲げる支援項目をもとに行う。ただし、現に雇用している障害者である常時雇用する労働者に新たにテレワークを導入する場合は、次の第2号を除いた支援を行う。

（1）テレワークの導入における支援

- ア テレワーク導入に向けた雇用管理制度の構築
- イ テレワーク導入に向けた執務環境の整備

- ウ 業務の切り出し
- エ テレワークに必要な機器の提案
- (2) 採用活動における支援
 - ア 求める人材像の具現化
 - イ 求人募集及び採用選考に関する手続
 - ウ 採用内定者の受入れ準備
- (3) テレワークの運用・定着における支援
 - ア テレワークを活用した業務の進め方の助言
 - イ 体調・健康管理体制の整備
 - ウ テレワークの評価・調整
 - エ 就労支援機関等関係機関との連携体制の構築

(支援の期間)

第7条 この事業における支援は、支援が決定した企業等に対する支援計画を財団が策定し、かつ、当該企業等が同意したときから開始し、当該企業等が都内事業所において、障害者雇用コースについては支援計画に基づき初めて障害者を雇用した日から最長3年、テレワーク導入コースについては支援計画に基づき初めてテレワークを導入した日から最長1年で、財団及び当該企業等の双方が同意した期間において行う。

- 2 前項における支援期間のうち、前条第1項第1号及び第2号又は同条第2項第1号及び第2号に定める支援は、原則として1年を上限に行う。ただし、第21条に定める再支援を行う場合は、原則として当初の支援開始から最長で2年間とする。
- 3 障害者雇用コースについては支援計画に基づき初めて雇用した障害者が第1項に定める支援期間の内に退職した場合において、支援対象企業等が引き続き障害者を雇用する意思があるとき、テレワーク導入コースについては支援計画に基づき初めてテレワークを導入した障害者が同期間の内にテレワークを中止（退職を含む。）した場合において、支援対象企業が当該障害者のテレワークの再開又は他の障害者にテレワークを導入する意思があるときは、第1項に定める支援期間の残期間を用いて引き続き支援を行うものとする。

(事業の規模)

第8条 この事業における支援は、新たに支援を開始する企業等について、一事業年度につき概ね65社を上限とする。なお、第21条に定める再支援を開始する企業等の数は、これに含めない。

(企業等の募集)

第9条 ナビゲーターは、この事業の利用を促すパンフレットやチラシ等の啓発資材を作成して対象企業等へ配布する、又は企業団体等への働きかけをするなどし、この事業の積極的な募集活動を行う。

- 2 前項の募集活動に対して、企業等からの問い合わせがあった場合、ナビゲーターは当該企業等への訪問等を通じて事業の説明を行い、当該企業等の現況や要望等を確認すると

ともに、事業の利用を促す。

（支援の申請）

第10条 第5条に定める支援対象の企業等のうち、この事業による支援を希望する企業等は、「事業利用申請書」（第1号様式）及び「事業利用誓約書」（第1号様式別紙）を事務局長に提出することで、支援の申請を行うものとする。

2 次の各号に掲げる申請に係る手続き及び事務については、デジタル庁が提供する電子情報処理組織（以下、「Jグランツ」という。）を使用する方法により行うことができる。

- （1）第10条の規定に基づく支援の申請
- （2）第11条の規定に基づく支援の決定
- （3）第12条の規定に基づく申請の変更
- （4）第13条の規定に基づく申請の取消
- （5）第14条第2項の規定に基づく支援の中止
- （6）第15条の規定に基づく支援計画の作成
- （7）第15条第2項の規定に基づく支援計画の同意
- （8）第16条の規定に基づく支援計画の変更及び同意
- （9）第17条第2項の規定に基づく雇用管理における支援期間の通知
- （10）第18条の規定に基づくテレワーク導入計画の提案
- （11）第19条の規定に基づく支援の終了
- （12）第21条第2項の規定に基づく再支援

（支援の決定）

第11条 事務局長は、企業等から前条に定める申請があった場合、その内容を審査した上で支援又は不支援を決定し、その決定内容を「事業利用申請結果通知書」（第2号様式）により当該企業等に通知する。

（申請の変更）

第12条 支援を申請した企業等は、事業利用申請書の内容に変更が生じたときは、遅滞なく「事業利用申請変更届」（第3号様式）を事務局長に提出しなければならない。

2 前項の定めは、第11条の定めにより支援することが決定している企業等及び既に支援を受けている企業等（以下「支援対象企業等」という。）において準用する。

（申請の取消）

第13条 支援を申請した企業等は、事業利用申請を取り消すときは、遅滞なく「事業利用申請取消依頼書」（第4号様式）を事務局長に提出しなければならない。

2 前項の定めは、支援対象企業等が支援の中止を求める場合において準用する。

（支援の中止）

第14条 事務局長は、支援対象企業等が次の各号の一に該当するときは、その支援を中止することができる。

- (1) 第12条第2項の定めにより、支援対象企業等から申請の変更について届出があり、その変更の内容から支援の中止が適当であると認められるとき。
 - (2) 前条第2項の定めにより、支援対象企業等から支援の中止について申請があったとき。
 - (3) 支援対象企業等が申請及び届け出た内容について虚偽があったとき、又は支援対象企業等が事業利用誓約書の内容に反していると認められるとき。
 - (4) 支援対象企業等に法令違反等の重大な事実が生じ、支援対象として相応しくないと認められるとき。
 - (5) 支援対象企業等が、第7条第2項に定める期間をもってなお、障害者雇用コースについては支援計画に基づき障害者を雇用、テレワーク導入コースについては支援計画に基づきテレワークを導入していないとき。
 - (6) その他、事務局長が支援の継続について適当でないと認めるとき。
- 2 事務局長は、前項の定めにより支援の中止を決定した場合、その決定内容を「事業利用中止決定通知書」(第5号様式)により当該企業等に通知する。

(支援計画の作成)

- 第15条 ナビゲーターは、第11条の定めにより支援することが決定した企業等について、当該企業等への訪問等を通じて現況や要望等を確認した上で、当該企業等に対して最も適切と思われる支援策を講じた「支援計画書」(第6号様式及び同号様式別紙)を作成する。なお、第6条第1項第3号及び第4号に定める雇用管理における支援又は同条第2項第3号に定めるテレワークの運用・定着における支援は、当該企業等が都内事業所において、障害者雇用コースについては支援計画に基づき障害者を雇用、テレワーク導入コースについては支援計画に基づきテレワークを導入してから開始し、その支援期間については、第17条の定めにもとづくものとする。
- 2 事務局長は、前項により作成した支援計画書を当該支援対象企業等に通知し、「支援計画同意書」(第7号様式)、また第21条に定める再支援の場合は、「再支援計画同意書」(第7-2号様式)によりその同意を得る。

(支援計画の変更)

- 第16条 ナビゲーターは、支援対象企業等から第12条第2項に拠る申請の変更があった場合において、前条により作成した支援計画の内容を変更する必要があるときは、支援計画書の内容を変更し、前条第2項の定めを準用して当該支援対象企業等の同意を得るものとする。

(雇用管理における支援期間の通知)

- 第17条 ナビゲーターは、支援対象企業等が都内事業所において、障害者雇用コースについては支援計画に基づき初めて障害者を雇用する日又は雇用した日が確定した場合、テレワーク導入コースについては支援計画に基づき初めてテレワークを導入する日又は導入した日が確定した場合、第7条第1項の定めに基づき、障害者雇用コースについては当該雇用日から3年、テレワーク導入コースについては導入日から1年を上限とした

雇用管理における支援の期間を設定する。

- 2 事務局長は、前項により設定した期間を「雇用管理支援期間決定通知書」(第8号様式)により当該企業等に通知する。

(テレワーク導入計画の提案)

第18条 ナビゲーターは、以下の各号に該当し、テレワークの導入、改善にあたり、新たにテレワーク機器や就労支援機器等の導入が必要と認めるときは「障害者テレワーク導入計画提案書」(第9号様式)を作成し、事務局長はこれを当該企業等に通知する。

- (1) 障害者雇用コースについては支援計画に基づき雇用した障害者(内定者を含む。)が、都内の事業所においてテレワークを実施している、又は実施する見込みがある場合。
- (2) テレワーク導入コースについては支援計画に基づきテレワークを導入している、又は導入する見込みがある場合。

(支援の終了)

第19条 事務局長は、支援対象企業等が次の各号の一に該当するときは、この事業における支援を終了したものとし、その旨を「支援終了通知書」(第10号様式)により当該企業等に通知する。

- (1) 支援対象企業等が、第17条に定める支援の期間を満了したとき。
- (2) 支援対象企業等が障害者雇用コースについては支援計画に基づき障害者を雇用、テレワーク導入コースについては支援計画に基づきテレワークを導入する意思を喪失したとき。

(支援の管理)

第20条 ナビゲーターは、事業利用申請書及び支援計画書等をもとに、支援対象企業等について取りまとめた「支援対象企業等基本台帳」(第11号様式)を作成するとともに、当該企業等に対する支援状況等を記録する。

- 2 ナビゲーターは、支援対象企業等から第12条第2項による申請の変更があったとき等は、その内容に応じて支援対象企業等基本台帳の内容を更新する。

(再支援)

第21条 事務局長は、支援対象企業等が次の各号の一に該当する場合において、第5条に定める支援の対象要件を満たし、かつ当該企業等から当初の支援開始から1年以内に再支援の申請があったときは、一回に限り再支援を行うことができる。なお、第5条第1号の定めにある申請日は、再支援の申請日をもってこれにあてる。

- (1) 第6条第1項第1号及び第2号又は同条第2項第1号及び第2号による支援を行う期間の内において、第14条第1項第1号及び第2号により支援を中止し、かつ都内事業所において未だ、障害者雇用コースについては支援計画に基づき障害者を雇用、テレワーク導入コースについては支援計画に基づきテレワークを導入していない場合
- (2) 第14条第1項第5号により支援を中止する場合

- 2 前項の定めによる再支援の申請及び再支援の決定は、第10条及び第11条の定めをそれ

ぞれ準用する。なお、再支援を行う場合、その支援期間は第7条の定めに拠るものとする。また、再支援の申請変更及び取消、再支援の中止、再支援計画の作成及び変更、雇用管理における再支援期間の通知及び再支援の終了についての定めは、第12条から第18条までの定めをそれぞれ準用するものとする。

- 3 前各項の定めにより再支援を行う場合、当該企業等の再支援の状況等についての記録は、第20条の定めにより作成した支援対象企業等基本台帳を引き続き用いて行うものとする。

(外部機関等による専門的助言)

第22条 財団は、精神障害医療機関等に委任するなどし、原則として月一度の機会を設け、第6条第1項第4号に掲げる事項など、支援において必要な専門的見地からの助言を得ることができる。

- 2 財団は、障害者のテレワーク導入に実績のある就労支援機関等に委任するなどし、第6条掲げる支援にあたり、専門的見地から助言を得ることができる。

(普及啓発等)

第23条 財団は、支援対象企業等の協力のもと、第20条に定める支援状況の記録等をもとにナビゲーターが取りまとめた支援事例集を作成し、東京都内の企業等に配布することで、障害者の雇用について広く普及啓発を図る。

- 2 財団は、支援対象企業等のうち第6条第1項第3号及び第4号又は同条第2項第3号の支援を行う企業等、又は既に支援を終了した企業等を対象とした意見交換会を開催し、各企業等が障害者を雇用するに至った経緯、雇用管理における課題、テレワークの導入、運用における課題、支援に対する意見及び感想等を聴取する。

(障害者雇用ナビゲート事業テレワーク活用支援奨励金)

第24条 財団は、障害者雇用ナビゲート事業の支援により障害者にテレワークを導入し、障害者雇用を一定期間継続する企業等に対して、奨励金を支給する。なお、奨励金の支給に関して、要件、金額及び手続きなど、必要な事項は別に「障害者雇用ナビゲート事業テレワーク活用支援奨励金支給要綱」を定めて執り行う。

(調査・報告)

第25条 財団は、支援により支援対象企業等に雇用された障害者について、必要に応じて支援後の定着状況を調査し、支援対象企業等は、財団から当該調査及び報告を求められた場合は、これに協力しなければならない。

(個人情報等の取扱い)

第26条 この事業の運営にあたって知り得た個人情報等は、財団が定める個人情報等の取扱いに関する規定に拠り取り扱う。

(免 責)

第27条 支援対象企業等への支援にあたり、支援の期間中及び期間終了後において当該支援対象企業等に生じた損害については、財団はその一切の責を負わないものとし、当該支援対象企業等は、財団及びナビゲーター個人に対し一切の請求ができないものとする。

(専属的合意管轄)

第28条 事業利用に関して生じた紛争については、東京地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

(改 廃)

第29条 この要綱の改廃は、事務局長が行う。

(その他)

第30条 この要綱に定めるもののほか、この事業の運営に関して必要な事項は、障害者就業支援課長が定める。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。