

## 専門研修の中断・延長

妊娠、出産・産前後（産休）、育児（育休）、介護（介護休）、病気（病休）、留学等にあっては、研修プログラムの中断期間を除き、各領域で定められた研修期間で研修カリキュラムの達成レベルを満たせるように、柔軟な専門研修プログラム対応を行う。短時間雇用での研修でも、研修カリキュラムの達成レベルを満たせるように、柔軟な専門研修プログラム対応を行う。

また、住所変更等により選択している研修プログラムでの研修が困難となった場合には、転居先で選択できる専門研修プログラムのプログラム統括責任者と協議した上で、プログラムの移動には日本専門医機構内の各領域研修委員会への相談等が必要となる。

特定の研修分野を受け持つ連携施設の指導医が何らかの理由により指導を行えない場合、特定の疾患に対する臨床研究や専門研修を研修プログラム外の先端的な医療施設で希望する場合、またプログラムの統括責任者が特例と判断した場合の対応についても、日本専門医機構内の各領域研修委員会との協議が必要となる。

留学、臨床業務のない大学院の期間に関しては研修期間として取り扱うことはできないが、社会人大学院や臨床医学研究系大学院等に在籍し、臨床に従事しながら研究を行う期間については、そのまま研修期間に含めることができる。

以上の理由や産休による6か月までの中断でも、各領域で定められた研修期間の残りの期間で研修要件を満たしていれば研修期間の延長をせずにプログラム修了と認定する。6か月を超える場合には、研修期間を延長する。中断が6か月を超え1年以内の場合は研修期間を1年延長する。1年をこえる中断の場合は、1年単位でさらに延長する。

なお、さまざまな理由によって生じる短時間あるいは短期間の雇用については、雇用時間の合計をもって研修期間の合計とする。その際、研修期間1年の定義は、週32時間×4週×12か月＝1536時間とする。

ただし、育児短時間勤務制度を利用している専攻医の場合は、1年の定義を、週30時間×4週×12か月＝1440時間とする。また週20時間を常勤とする領域があるが、1440時間を持って1年とする。

参考：育児短時間勤務制度について（厚生労働省委託事業HPより）

3歳未満の子どもを育てる従業員は、所定労働時間を短縮する制度（原則として1日6時間）を利用できます。利用できる期間は子どもが3歳になるまでの間で従業員の申し出る期間となります。取得するための手続は会社の定めによります。会社の就業規則や、育児休業規定等を確認しましょう※。

※ 3歳以降も短時間勤務制度を設けている場合があります。