



その先の、道へ。北海道
Hokkaido. Expanding Horizons.

「地域枠医師」の妊娠、出産、疾病、その他やむを得ない理由がある場合の義務年限等の取扱いについて

【平成27年4月3日決定】

【平成29年4月1日更新】

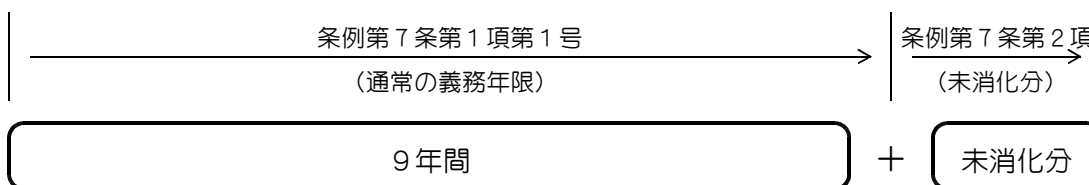
- | | | |
|---|-------------------------|-------------|
| 1 | 「研修・勤務形態」について | ・・・ P 1 |
| 2 | 「配置等の考え方」について | ・・・ P 2 |
| 3 | 「休暇等に係る義務年限の取扱い」について | ・・・ P 3 |
| 4 | 「育児短時間勤務」に係る在職期間の認定について | ・・・ P 4 |
| 5 | 「妊娠等が判明した場合の対応」について | ・・・ P 5～P 9 |

北海道地域医師連携支援センター

(北海道保健福祉部地域医療推進局地域医療課)

1 「研修・勤務形態」について

区分	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目以降
キャリア形成上の位置づけ	初期臨床研修		後期研修			後期地域勤務				義務の一時中断による義務の未消化分
勤務等の区分			前期地域勤務	選択研修						
	義務(法)		義務(道)							



「北海道医師養成確保修学資金貸付条例」(抜粋)

○返還の債務の当然免除

第7条 知事は、次の各号のいずれかに該当する場合は、貸し付けた修学資金の返還の債務の全部を免除するものとする。

(1) 修学資金の貸付けを受けた者が、大学を卒業した日から1年を経過する日の属する月の末日までに医師国家試験に合格し、当該医師国家試験に合格した日の属する月の翌月から道内で臨床研修(医師法(昭和23年法律第201号)第16条の2第1項の規定による臨床研修をいう。以下この号及び次条第2号イからオまでにおいて同じ。)を受け、かつ、当該臨床研修を修了した日の属する月の翌月から医師として指定公的医療機関等に引き続き勤務した場合において、その引き続く勤務期間が2年に達し、かつ、当該勤務期間が2年に達した日の属する月の翌月の初日から同日から起算して5年を経過する日までの間、医師として道内の医療機関に勤務し、かつ、当該勤務期間のうち3年以上指定公的医療機関等に勤務したとき。

(2) 略

2 修学資金の貸付けを受けた者が、道内医療機関勤務期間中において、疾病その他やむを得ない理由により知事の承認を受けて当該勤務を中断したときは、当該中断の前の勤務期間と当該中断の後の勤務期間とを通じ、引き続き勤務したものとみなす。

2 「配置等の考え方」について

- 妊娠、出産、疾病、その他やむを得ない理由がある場合（以下「妊娠等」という。）においても、地域勤務を継続できるように、配置医療機関の調整等を行う。
- 大学講座及び専門医研修プログラムに所属する医師については、「5「妊娠等が判明した場合の対応」について」と併せて、所属する大学講座及び専門医研修プログラム責任者と配置に係る調整を行う。
- 子育て中の男性医師等についても、状況に応じて本規定を適用する。

区 分	基 本 的 な 考 え 方
実 情 把 握	妊娠等の事実については、地域枠医師本人が道に対して自己申告することを基本とし、道は毎年実施する面談等において、その実情把握を行う。
意 向 確 認	地域医療への貢献と医師としてのキャリアアップ（各領域ごとの標準的な専門医研修期間内での「基本診療領域の専門医研修」の修了）を優先するか、個人的な（家庭等の）事情を優先するか等の意向を確認した上で、配置調整を行う。
義務年限の取扱い	産前・産後休暇、育児休業、病気休暇等を取得した場合における義務年限の取扱いについては、自治医科大学における取扱いに準じる。
配置対象医療機関	妊娠、出産及び子育て中の女性医師等については、原則、次の2つの条件を満たす医療機関を配置対象とする。 ○「院内保育所あり」 ○「育児休暇、病気休暇等の制度あり」
配置調整の方法	次の考え方を基本とするが、過去の配置（勤務）実績や対象医療機関の意見などを総合的に勘案し、配置調整を行う。 ○ 希望する医療機関が重複した（医療機関の受入希望人数を超えた）場合は、「ポイント制」によりポイントの高い者を優先し、配置調整を行う。 ○ 妊娠等の事情を伴わない医師と希望する医療機関が重複した場合は、妊娠等の事情のある医師を優先して配置することを基本とするが、過去の地域勤務の実績や対象医療機関の意見等を踏まえて配置調整を行う。
そ の 他	○同一医療機関への複数年での配置を検討。 ○地域勤務の前又は勤務中に妊娠等の事実を把握した場合は、他の地域枠医師等を含めた複数配置による対応を検討。 ○妊娠等の事情に応じて、義務の一時中断を検討。 ○必要に応じて関係団体と調整し、復職研修の実施を検討。 (当該研修中は、義務年限の対象外とする。)

3 「休暇等に係る義務年限の取扱い」について

【公務員の休業等の制度】

1 育児休業等

休暇等の種類	内 容	取得期間等	義務年限の取扱い
育児休業	子を養育するために認められる休業	子が3歳に達するまで	外
育児休暇	子を養育するために認められる休暇 (1日2回合わせて2時間以内、30分以上を単位)	子が2歳に達するまで	内
育児短時間勤務	子を養育するために認められる短時間勤務 【勤務形態】 ①1日3時間55分(週19時間35分) ②1日4時間55分(週24時間35分) ③週3日(週23時間15分) ④週2日間(週19時間25分)	子が小学校就学の始期に達するまで	勤務形態に応じて認定
育児時間(部分休業)	子を養育するために認められる時間 (1日2時間以内、30分単位)	子が小学校就学の始期に達するまで	内
【育児休業法】 短時間勤務	就業しながら子を養育することを容易にするための時間(1日6時間勤務)	3歳に満たない子	内

2 特別休暇(出産関係)

休暇等の種類	内 容	取得期間等	義務年限の取扱い
産前休暇	出産予定の職員に与えられる休暇	6週間又は8週間	内
産後休暇	出産した職員に与えられる休暇	8週間	内

3 介護休暇

休暇等の種類	内 容	取得期間等	義務年限の取扱い
介護休暇(介護休業)	配偶者、父母、子等を介護する職員に与えられる休業(1日単位)	介護を必要とする一の継続する状態ごとに連続する6月以内の期間	外

4 病気休暇等

休暇等の種類	内 容	取得期間等	義務年限の取扱い
病気休暇(傷病休暇)	負傷又は疾病により勤務できない場合に与えられる休暇	条例の定めるところによる。	内
休職	負傷又は疾病により病気休暇を取得し、なお療養を要する場合に認められる休業	条例の定めるところによる。	外

※「義務年限の取扱い」は、自治医科大学の取扱いに準じる。

4 「育児短時間勤務」に係る在職期間の認定について

(自治医科大学の取扱いに準じる)

1 計算方法

- (1) 育児短時間勤務に係る修学資金返還債務を当然免除するための在職期間の計算方法は、育児短時間勤務をした月数の合計に、「1週間当たりの通常的时间数(38時間45分)」分の「実際に勤務した1週間当たりの時間数」を乗じて得た月数とする。
- (2) 前号に基づいて算出した月数に1月未満の端数が生じた場合は、これを切り上げるものとする。
- (3) 育児短時間勤務の開始日又は終了日が月の途中の場合は、当該月は1月在籍したものと見なす。
- (4) 育児休業期間が満了した日の翌日から育児短時間勤務をした場合において、当該日が月の途中であるときは、当該日の属する月は、在籍期間から控除するものとする。
- (5) 育児短時間勤務の取得期間の上限は、通算5年間とする。(自治医科大学の規定を準用)

2 事例等

事 例 等	考 え 方
育児短時間勤務(週19時間35分)を9ヶ月した場合の義務履行期間。	$9\text{ヶ月} \times \text{週}19\text{時間}35\text{分} / 38\text{時間}45\text{分}$ $= 4.5\text{ヶ月} \approx 5\text{ヶ月}$ (1月未満の端数は切り上げ)
4月20日から9月6日まで育児短時間勤務をした場合の義務年限の計算方法。(育児短時間勤務の開始日又は終了日が月の途中の場合)	育児短時間勤務の開始日又は終了日が月の途中である場合は、当該月は1ヶ月勤務したものと見なす。 $6\text{ヶ月} \times \text{週}24\text{時間}35\text{分} / 38\text{時間}45\text{分}$ $= 3.8\text{ヶ月} \approx 4\text{ヶ月}$ (1月未満の端数は切り上げ)
育児休業期間(介護休業を含む)が満了した日の翌日から育児短時間勤務をしたときの義務年限の計算方法。	育児休業期間が満了した日が月の途中であるときは、当該日の属する月は義務年限から控除する。 (例)・育児休業 10月11日から4月12日まで取得 ・育児短時間勤務(週24時間35分) 4月13日から8月20日まで 4月は義務外、8月は1ヶ月勤務したものとみなし、 $4\text{ヶ月} \times \text{週}24\text{時間}35\text{分} / \text{週}38\text{時間}45\text{分}$ $= 2.5\text{ヶ月} \approx 3\text{ヶ月}$ (1月未満の端数は切り上げ)
育児短時間勤務(週19時間35分)の承認を受けて勤務しているが、実態は通常時間(週38時間45分)に近い状態となっている。この場合の義務履行期間は、通常勤務(週38時間45分)として認定されるか。	実態を調査・把握した上で決定。

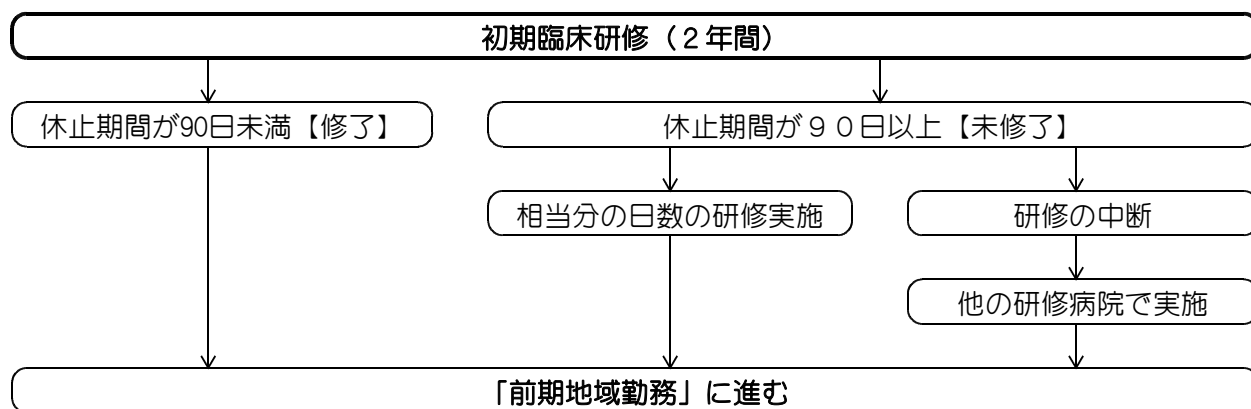
5 「妊娠等が判明した場合の対応」について

①「初期臨床研修」前

- 妊娠等により、その時点で初期臨床研修を受けることが困難な場合
 - ・ 地域枠医師と研修病院（決定済みの場合）とで、研修開始時期及び研修先病院の変更を含めた協議を行う。（道は必要な助言等を行う。）
- 出産、子育て等をしながら、初期臨床研修を希望する場合
 - ・ 地域枠医師と研修病院（決定済みの場合）とで、研修方法等について協議する。
 - ・ 状況に応じて、研修病院の変更について検討する。（道は必要な助言等を行う。）

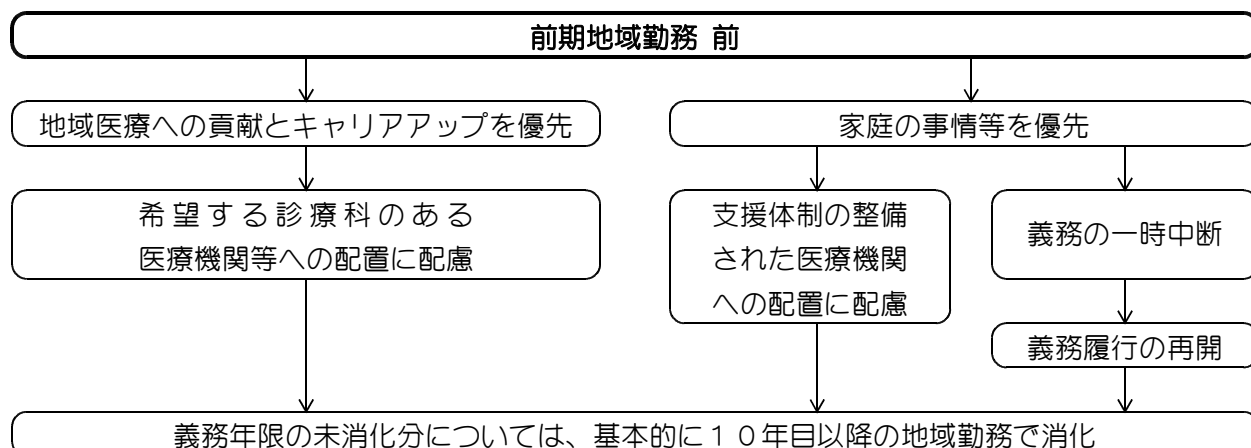
②「初期臨床研修」中

- 研修期間修了時に、地域枠医師の妊娠等による研修休止期間が90日を超える場合
 - ・ 研修未修了とされるため、原則として引き続き同一の研修プログラムで研修を行い、90日を超えた残日数分以上の日数の研修を行う必要がある。
 - ・ 研修の中断を希望する場合は、地域枠医師と研修病院とで協議を行い、道は必要な助言等を行う。（新たな研修先は、地域枠医師が選択）



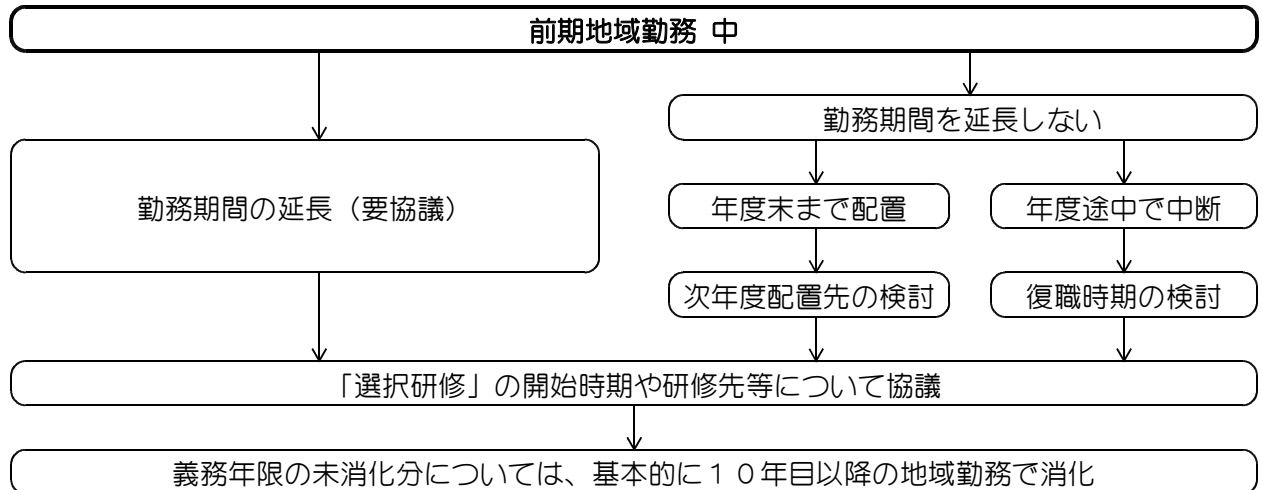
③「前期地域勤務」前

- 初期臨床研修期間修了時に、地域枠医師の妊娠等による研修休止期間が90日を超えない場合
 - ・ 前年度の面談等において実態把握に努め、院内保育所の設置や育児休暇制度など、支援体制の整備された医療機関に優先配置するよう配慮する。
 - ・ 勤務の開始時期については、道と地域枠医師が協議し、勤務先医療機関との調整を行う。



④「前期地域勤務」中

- 道、地域枠医師、勤務先医療機関の3者で、妊娠等に係る休暇・休業の取得等について協議する。
 - ・ 同一医療機関での勤務期間の延長等について協議する。
 - ・ 支援体制の整備された医療機関での勤務を希望する場合は、道、地域枠医師、勤務先医療機関の3者で協議し、育児休業等を取得せずに退職（義務の一時中断）扱いとすることも検討する。
- 併せて、選択研修の開始時期等について協議する。



【育児休業を取得しない場合（例）】 ※年度途中での退職

勤務期間	区 分	期 間	義務履行	摘 要
1年目	勤 務	4/ 1～ 9/16	10月	8週間（又は6週間）
	産前休暇	9/17～11/11		
	出産予定日	11/11		
	産後休暇	11/12～ 1/ 6		
	退 職		—	1/6付けで退職
義務履行期間			10月	1年－10月＝ 2月（未消化）

【育児休業を取得し、2年間在籍する場合（例）】

勤務期間	区 分	期 間	義務履行	摘 要
1年目	勤 務	4/ 1～ 9/16	10月	8週間（又は6週間）
	産前休暇	9/17～11/11		
	出産予定日	11/11		
	産後休暇	11/12～ 1/ 6		
	育児休業	1/ 7～ 3/31	—	
2年目 (延長)	育児休業	4/ 1～11/10		出産から1年後に復帰を想定
	勤 務	11/11～ 3/31	5月	育児休暇取得(1日2時間、満2歳まで)
義務履行期間			1年3月	2年－1年3月＝ 9月（未消化）

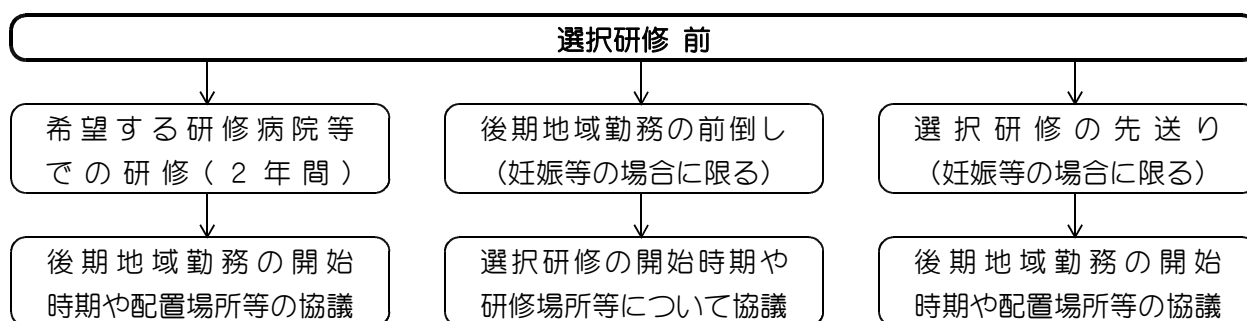
【育児休暇等を取得しながら勤務期間を1年間延長し、2年間在籍する場合（例）】

勤務期間	区 分	期 間	義務履行	摘 要
1年目	勤 務	4/ 1～ 3/31	12月	育児休暇取得(1日2時間、満2歳まで)
2年目 (延長)	勤 務	4/ 1～ 6/10	3月	育児休暇取得(1日2時間、満2歳まで)
		6/11～ 3/31	6月	育児短時間勤務(週24時間35分勤務) 9月×24時間35分÷38時間45分÷6月
義務履行期間			1年9月	2年－1年9月＝ 3月(未消化)

※6/11で満2歳の場合

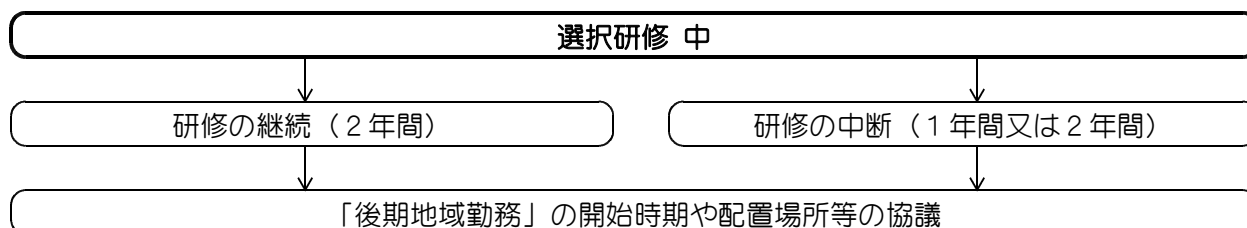
⑤ 「選択研修」前

- 道と地域枠医師で、選択研修の開始時期等について協議する。
(研修病院等との調整は、地域枠医師が行う。)



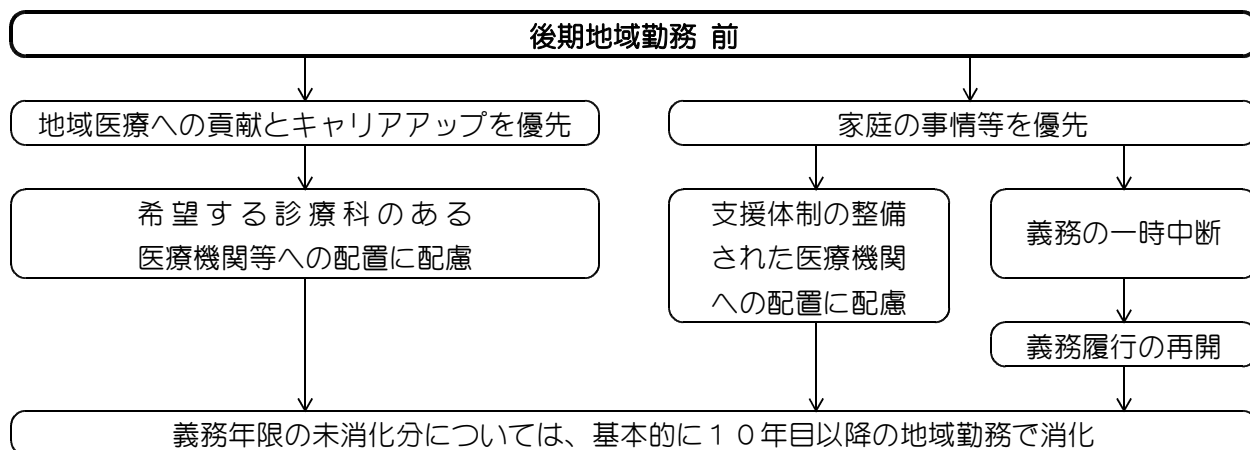
⑥ 「選択研修」中

- 道と地域枠医師で、研修の継続又は中断等について協議する。
(研修病院等との調整は、地域枠医師が行う。)



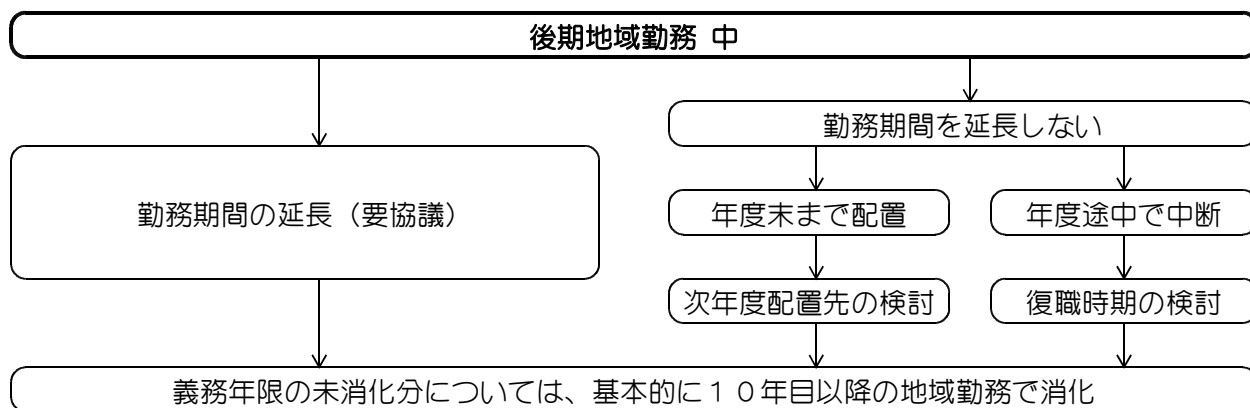
⑦「後期地域勤務」前

- 前年度の面談等において実態把握に努め、院内保育所の設置や育児休暇制度など、支援体制の整備された医療機関に優先配置するよう配慮する。
- 勤務の開始時期については、道と地域枠医師が協議し、勤務先医療機関との調整を行う。



⑧「後期地域勤務」中

- 道、地域枠医師、配置先医療機関の3者で、妊娠等に係る休暇・休業の取得等について協議する。
 - ・ 同一医療機関での勤務期間の延長等について協議する。
 - ・ 支援体制の整備された医療機関での勤務を希望する場合は、道、地域枠医師、配置先医療機関の3者で協議し、育児休業等を取得せずに退職（義務の一時中断）扱いとすることも検討する。
- 併せて、義務年限の未消化分の消化方法等について協議する。



⑨「義務年限の未消化分」の消化（10年目以降）

- その時点における地域医療への貢献や地域枠医師のキャリアアップ、家庭の事情等を考慮し、計画的に義務の消化を図る。
- 義務年限の端数月（1年に満たないもの）に係る勤務（雇用）期間への対応について、あらかじめ道、地域枠医師、配置先医療機関で協議する。

