

専門研修における子育て世代の 医師に対する支援について

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

雇用環境・均等局提供資料

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設【育児・介護休業法】**
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
 - ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
 - ②分割して取得できる回数は、2回とする。
 - ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
 - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
 - ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】**
 - ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
 - ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

衆議院厚生労働委員会

十五、有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和について、労使双方の理解不足等により対象となる有期雇用労働者の権利行使が妨げられることのないよう、その趣旨を周知徹底すること。また、雇用の継続のために育児休業及び介護休業の取得を希望する有期雇用労働者が確実に取得できるよう、引き続き更なる環境整備に努めるとともに、今回の改正後の施行状況について検証を行い、必要な検討を行うこと。加えて、臨床研修医や専門医を目指す医師など、勤務先を短期間で移らざるを得ない者が育児休業を取得しやすくなるよう必要な方策を検討すること。

参議院厚生労働委員会

十五、有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和について、労使双方の理解不足等により対象となる有期雇用労働者の権利行使が妨げられることのないよう、その趣旨を周知徹底すること。また、雇用の継続のために育児休業及び介護休業の取得を希望する有期雇用労働者が確実に取得できるよう、引き続き更なる環境整備に努めるとともに、今回の改正後の施行状況について検証を行い、必要な検討を行うこと。加えて、臨床研修医や専門医を目指す医師など、勤務先を短期間で移らざるを得ない者が育児休業を取得しやすくなるよう必要な方策を検討すること。

良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための 医療法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

衆議院厚生労働委員会

七 出産・育児期の女性医師をはじめとする子育て世代の医療従事者が、仕事と、出産・子育てを両立できる働きやすい環境を整備するとともに、就業の継続や復職に向けた支援策等の充実を図ること。

参議院厚生労働委員会

十五、医療機関における育児休業制度の規定状況、利用状況等について調査を実施し、臨床研修以降の研さん期間中の医師が育児休業を取得しやすくなるような方策の検討を含め、出産・育児期の女性医師を始めとする子育て世代の医療従事者が、仕事と出産・子育てを両立できる働きやすい環境を整備するとともに、就業の継続や復職に向けた支援策等の充実を図ること。

臨床研修医の育児休業について

- 臨床研修医は通常2年間の有期雇用労働者である。今回の育児・介護休業法の改正により、有期雇用労働者の育児休業の取得要件の一つである「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が廃止されることで、臨床研修医についても、育児休業の取得要件が緩和される。
併せて、臨床研修病院においては、育児休業の取得を希望する臨床研修医が確実に取得できるよう制度の周知を図ることが必要となる。国においても、臨床研修の関係者に対し、制度の周知を図ることが必要ではないか。

妊娠・出産・育児と臨床研修の両立を図るための方策について

- 今回の育児・介護休業法改正及び附帯決議並びに「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」の附帯決議の趣旨を踏まえ、臨床研修医が、妊娠・出産・育児と臨床研修の両立を図ることができるような方策を検討してはどうか。

（方策の例）

- ①臨床研修病院が、妊娠・出産・育児と臨床研修の両立に向けた取組（※）の内容について、研修プログラムに記載するとともに、ホームページ等で公表することを推進する。
- ②臨床研修病院の指定に当たり、妊娠・出産・育児と臨床研修の両立に向けた取組（※）を行っていることを考慮する。
- ③都道府県において、各病院における妊娠・出産・育児と臨床研修の両立に向けた取組（※）を評価し、優れた取組を行っている臨床研修病院については、募集定員の設定の際に考慮することを推奨する。

※妊娠・出産・育児と臨床研修の両立に向けた取組の例

研修医がライフイベントについて相談できる窓口の設置、妊娠中の体調不良時に休憩できる場所やスペースの確保、研修医の子どもが利用できる院内保育園・病児保育室の設置、一時保育利用時・ベビーシッター利用時の補助

【研修プログラムへの記載】

- 「医師法第16条の2第1項に規定する臨床研修に関する省令」（以下「省令」）及び「医師法第16条の2第1項に規定する臨床研修に関する省令の施行について」（平成15年6月12日付厚生労働省医政局長通知）（以下「施行通知」）に基づき、研修プログラムの「研修医の処遇に関する事項」として、新たに「妊娠・出産・育児に関する施設及び取組」を記載することとしてはどうか。具体的には、例えば、以下の取組を記載することとしてはどうか。

（取組の例）研修医の子どもが利用できる院内保育園・病児保育室の設置、一時保育利用時・ベビーシッター利用時の補助、妊娠中の体調不良時に休憩できる場所やスペースの確保、研修医がライフイベントについて相談できる窓口の設置

【臨床研修病院の指定申請書への記載】

- 臨床研修病院の指定を受けようとする場合は、省令第4条に基づき、申請書に「妊娠・出産・育児に関する施設及び取組」を記載することとしてはどうか。

（参考）省令第4条 基幹型臨床研修病院の指定を受けようとする病院の開設者は、臨床研修を開始しようとする年度の前々年度の十月三十一日までに、当該病院に関する次に掲げる事項を記載した申請書を都道府県知事に提出しなければならない。

※協力型臨床研修病院は、第5条において準用

【変更の届出】

- 「妊娠・出産・育児に関する施設及び取組」に変更がある場合は、省令第8条の規定に基づき変更を届け出ることとしてはどうか。

（参考）省令第8条 基幹型臨床研修病院の開設者は当該病院に関する次に掲げる事項に変更が生じたときは、その日から起算して一月以内に、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。

※協力型臨床研修病院は、第8条第2項において準用

【年次報告書への記載】

- 省令第12条に規定する年次報告において、「妊娠・出産・育児に関する施設及び取組」及び「育児休業を取得した研修医の数」を報告することとしてはどうか（年次報告の内容は、施行通知第2の12に基づき、自院のホームページで公表されるため、これらの情報は臨床研修希望者に対して周知される。）。

（参考）省令第12条 基幹型臨床研修病院の開設者は、毎年四月三十日までに、当該病院に関する次に掲げる事項を記載した報告書を都道府県知事に提出しなければならない。

※協力型臨床研修病院は、第12条第2項において準用

【都道府県における病院ごとの募集定員設定時に勘案すべき事項】

- 令和6年度以降の研修については、都道府県における病院ごとの募集定員の設定時に、年次報告書に記載された「妊娠・出産・育児に関する施設及び取組」を勘案するよう、施行通知に記載してはどうか。

（参考）施行通知 23 地域における研修医の募集定員の設定

（2）都道府県における病院ごとの募集定員の設定

都道府県知事は、（1）にて設定された上限の範囲内で、医師少数区域等における医師の数の状況、各病院の研修医の受入実績、その他地域の実情等を勘案して、地域医療対策協議会の意見を踏まえ、病院ごとの定員の算定方法をあらかじめ定め、当該定員を設定すること。

研修プログラムからの辞退者と辞退理由

日本専門医機構資料

理由	R1年度	R2年度	R3年度	合計	診療科別辞退者数
妊娠・出産・育児	4	11	9	24	内科3、小児科0、皮膚科1、精神科3、外科5、整形外科0、産婦人科1、眼科1、耳鼻咽喉科0、泌尿器科1、脳神経外科1、放射線科2、麻酔科3、病理1、臨床検査0、救急科1、形成外科1、リハ科0、総合診療0
家庭の事情	2	7	16	25	内科3、小児科0、皮膚科3、精神科1、外科2、整形外科0、産婦人科0、眼科2、耳鼻咽喉科0、泌尿器科2、脳神経外科2、放射線科0、麻酔科2、病理2、臨床検査0、救急科0、形成外科1、リハ科1、総合診療4
介護	0	4	2	6	内科1、小児科0、皮膚科0、精神科2、外科0、整形外科0、産婦人科0、眼科2、耳鼻咽喉科0、泌尿器科0、脳神経外科0、放射線科0、麻酔科0、病理0、臨床検査0、救急科0、形成外科0、リハ科0、総合診療1
進路変更	112	180	188	480	
ダブルボード	7	9	2	18	
留学	0	1	0	1	
病気療養	9	22	38	69	
ハラスメント	4	4	5	13	
転居	1	7	3	11	
結婚	0	1	0	1	
退職(辞退)	5	8	15	28	
一身上の都合、その他	9	19	33	61	
計	153	273	311	737	

(対象期間:平成31年4月1日～令和4年1月27日)

専門研修と妊娠・出産・育児の両立に向けた取組について

現在、日本専門医機構が進めている取組

○ 研修カリキュラム制

(略) 出産、育児等により休職・離職を選択した女性医師等、介護、留学など、相当の合理的理由がある医師であっても専門医の取得ができるよう、研修プログラム制と同等の当該分野全般にわたる症例を経験し専門医育成の教育レベルが担保されることを条件に柔軟な研修施設選択や研修期間の延長ができるような対応を行う。

(一般社団法人 日本専門医機構 専門医制度整備指針 第三版より)

研修カリキュラム制の基本領域学会の取組状況

令和2年度 厚生労働大臣の意見・要請等	内科	小児科	皮膚科	精神科	外科	整形外科	産婦人科	眼科	耳鼻咽喉科	泌尿器科	脳神経外科	放射線科	麻酔科	病理	臨床検査	救急	形成外科	リハビリ
地域枠医師や育児や介護と研修を両立する医師等のため、カリキュラム制での研修を開始できるよう体制を整えているか	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
カリキュラム制で研修可能な医療機関のリストを学会ホームページで公開しているか	○	×	×	○	△	○	○	×	○	○	×	×	○	○	○	△	○	○

(令和3年度第1回 医道審議会医師分科会医師専門研修部会 令和3年9月17日 資料3-1 一部改)

令和3年度研修カリキュラム制で専門研修を行う専攻医数

日本専門医機構資料

カリキュラム制で専門研修を 開始した 専攻医	100
理由が出産、育児、介護、等	11
男性／女性	0／11
内科	4
皮膚科	1
精神科	1
産婦人科	1
病理	1
臨床検査	2
総合診療	1
カリキュラム制へ専門研修の途中から 移行した 専攻医	98
理由が出産、育児、介護、等	55
男性／女性	7／48
精神科	14
整形外科	1
産婦人科	29
耳鼻咽喉科	5
病理	1
総合診療	5

(対象期間: 令和3年4月1日～令和4年1月27日)

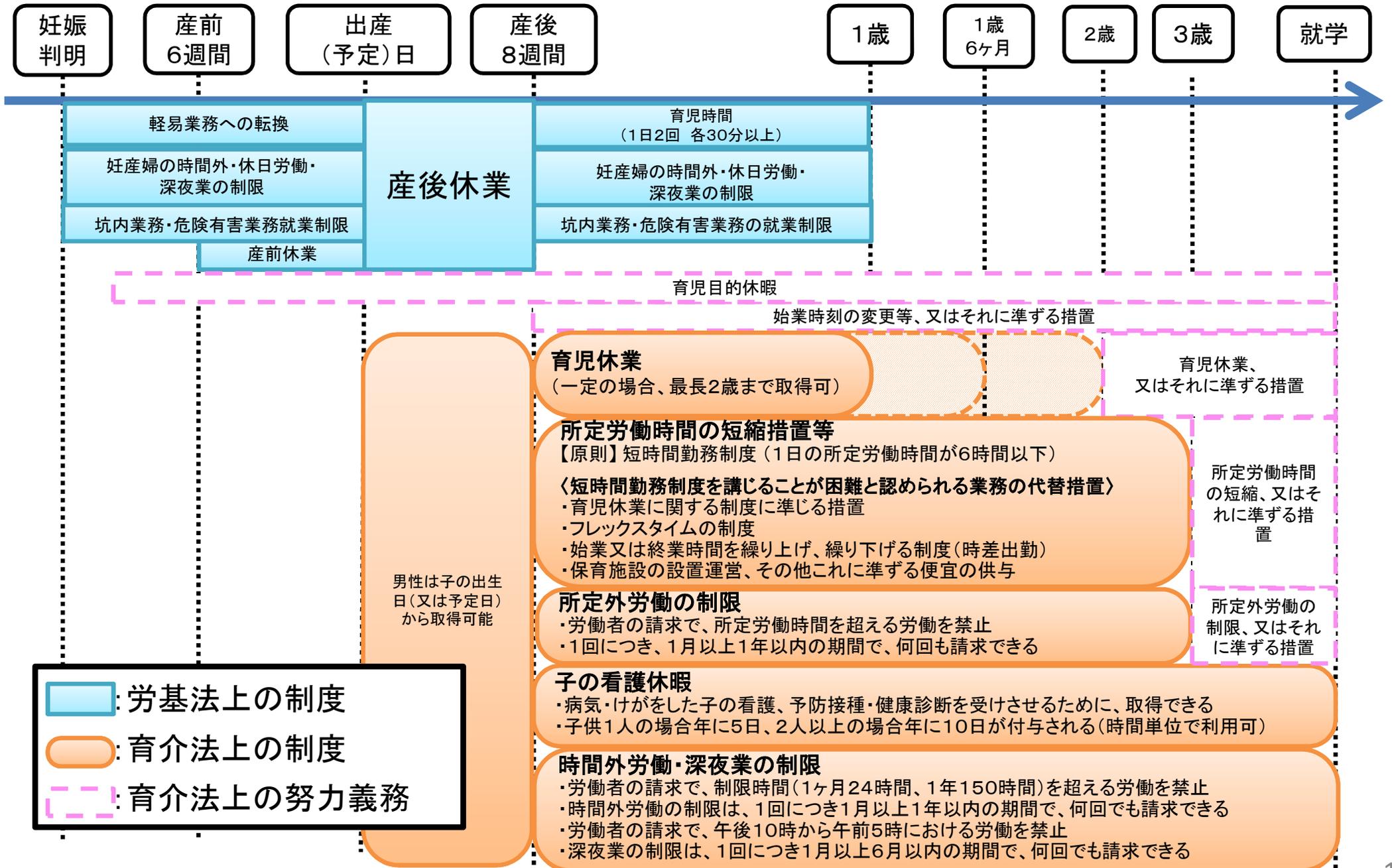
今回の「育児・介護休業法改正及び附帯決議」及び「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」の附帯決議の趣旨を踏まえ、専攻医が、妊娠・出産・育児と専門研修の両立を図ることができるような方策を検討してはどうか。

(論点案)

- 専門研修期間中に妊娠・出産・育児等のライフイベントが生じた際の対応について
- ライフイベントの影響を受けやすい子育て世代医師のニーズの把握について
- 専門研修における子育て世代に対する支援制度の周知について

參考資料

妊娠・出産・育児期の両立支援制度



育児・介護休業法の概要（仕事と育児の両立支援制度に限る）

令和3年1月1日時点

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用

② 子が1歳6か月(2歳まで休業の場合は2歳)に達するまでに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

育児休業を取得しやすい雇用環境整備 及び 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

改正後の制度の概要

1. 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：③④は労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

2. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前後の制度の概要

現 行

● 育児休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

● 介護休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日～

育児休業・介護休業いずれも、
(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)

※※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和

実務上のポイント

- 育児休業の取得要件の、「**1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない**」については、**改正前から変更ありませんが**、判断のポイントは以下のとおりです。
 - ・ 育児休業の申出があった時点で**労働契約の更新がないことが確実であるか否か**によって判断されます。
 - ・ 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「**労働契約の更新がないことが確実**」とは判断されません。

男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業【産後パパ育休】の創設、 育児休業の分割取得

改正前後の制度の概要

	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1~)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化^{※1}	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能^{※2}	再取得不可

雇用環境の整備など
について、法を上回る
取組を労使協定で定
めている場合は、
1か月前までとできる

- ※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。
- ※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業の取得の状況の公表の義務付け

改正後の制度の概要

- 常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**は、**育児休業等の取得の状況**を年1回公表することが義務付けられます。
- 具体的には、以下の①**または**②の**いずれかの割合**を公表する必要があります。**インターネットの利用**その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように**公表**してください。

① 育児休業等の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**（※2）をしたものの数

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

または

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**（※2）をしたものの数 **及び** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる**育児を目的とした休暇制度**（※3）を利用したものの数 の**合計数**

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

※1 **公表前事業年度**： 公表を行う日の属する事業年度の**直前の事業年度**

産後パパ育休（出生時育児休業）も含まれます！

※2 **育児休業等**： 育児・介護休業法第2条第1号に規定する**育児休業** 及び **法第23条第2項**（所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象）又は**第24条第1項**（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の**規定に基づく措置**として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業

※3 **育児を目的とした休暇**： 目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。育児休業等及び子の看護休暇は除く。

《例えば…》

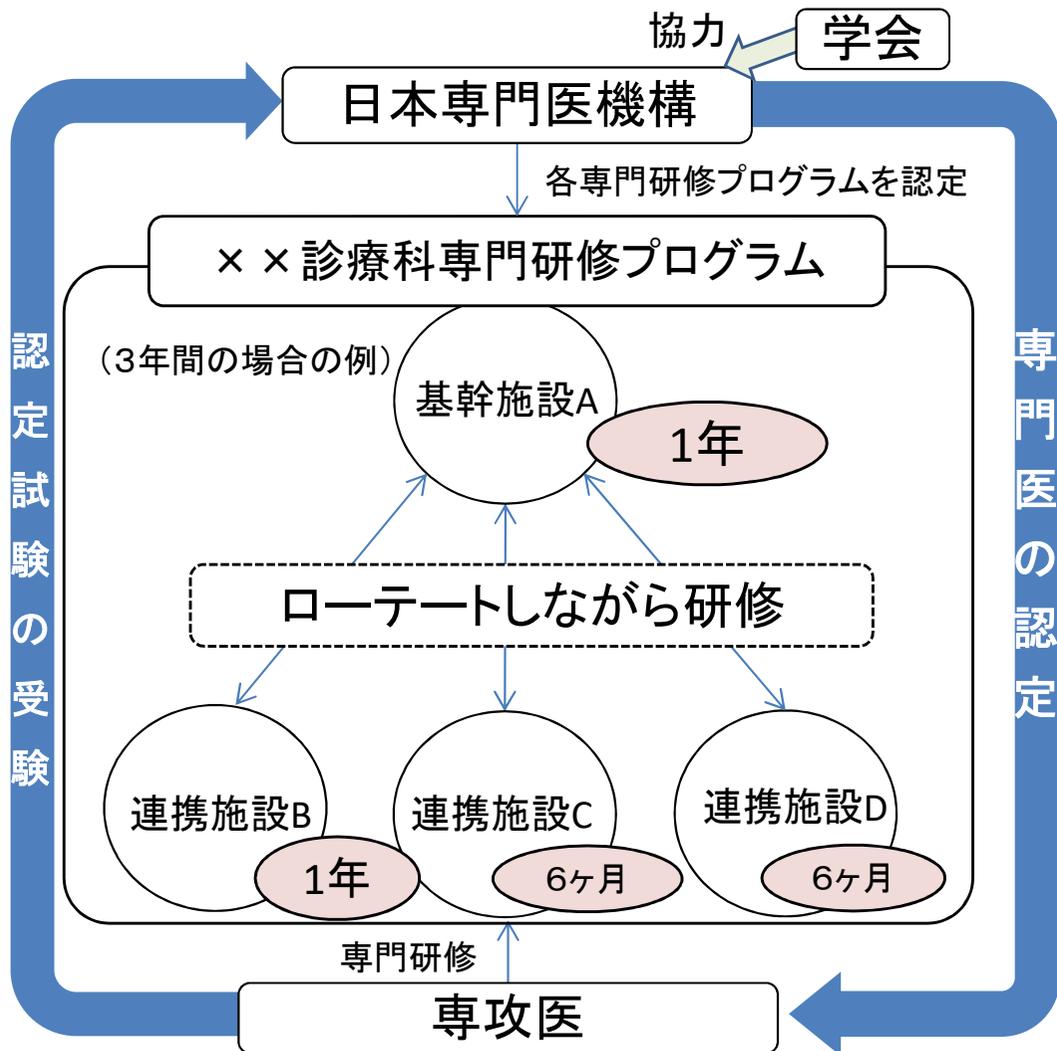
失効年休の育児目的での使用、いわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度、子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）などが該当。

新専門医制度下の研修制度の比較(イメージ)

(プログラム制)

日本専門医機構が、指導医数、症例数、研究業績等の基準を満たす研修プログラムを認定し、研修医は基幹施設・連携病院をローテートして研修

【受験資格】プログラムに基づき、症例を経験しながら研修施設をローテートすること等 **(研修期間や研修病院が設定されている)**



(カリキュラム制)

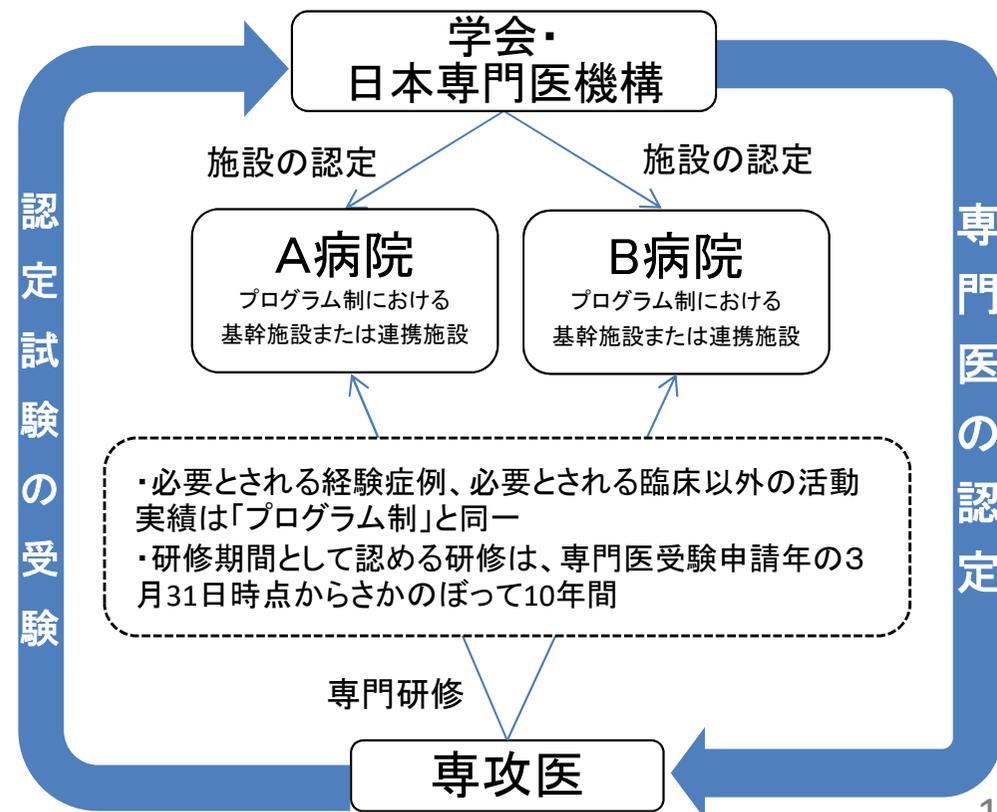
プログラム制で研修を行うことが適切でない合理的な理由※がある場合に対する「プログラム制」を補完する制度

【※制度の対象となる医師】

- 1) 従事要件等を有する地域枠等の医師
- 2) 出産、育児、介護、療養等のライフイベントにより、休職・離職を選択する者
- 3) 海外・国内留学する者
- 4) A基本領域の専門研修を終了してから、B診療科の専門研修を開始・再開する者
- 5) 臨床研究医コースの者
- 6) その他、学会と機構が認めた合理的な理由のある場合

【受験資格】

- 1) 学会の定めた研修期間(プログラム制の「基幹施設」または「連携施設」における研修のみを研修期間として認める)を満たしていること
- 2) 学会の定めた診療実績および臨床以外の活動実績を満たしていること



医師法に基づく厚生労働大臣からの意見及び要請(2018年)

年度	意見及び要請	日本専門医機構からの回答
2018	<p>専門医制度 新 整備指針等に記載されているとおり、特に地域枠 医師 や地域医療に資することが明らかな場合、出産、育児、介護、留学等相当の合理的な理由がある場合に 柔軟な研修カリキュラム制による研修を行うよう早急に各学会に通知すること。</p>	<p>地域枠出身者や出産や育児を行う女性も専門医が取得できるように、カリキュラム制など整備状況については各学会の現状を把握した上で、本機構として要件を明示し整備してまいりたい。また、専攻医からの相談窓口を設置し、個別の事情に応じて対応してまいりたい。</p>

医師法に基づく厚生労働大臣からの意見及び要請(2019年)

年度	意見及び要請	日本専門医機構からの回答
2019	<p>各領域において、地域枠医師や育児や介護と両立する医師のために、カリキュラム制を整備する必要があるが、一部の領域においてはカリキュラム制が整備されていないことから、速やかに整備すること。また、カリキュラム制で研修が行える医療機関のリストを早急に整備し、各学会および日本専門医機構のホームページ等で速やかに公開すること。</p>	<p>カリキュラム制については、専攻医に対しどのような場合に選択できるのかその要件を当機構のホームページ及び登録画面上において周知いたします。また、その際の手順や必須項目などについても、当機構並びに関係領域学会のホームページに記載し、周知徹底をはかりたいと存じます。</p>
	<p>シーリング対象の都道府県においても、出産や介護との両立のためカリキュラム制を選択する専攻医が適切に採用されるように、一定の仕組みを検討すること。</p>	<p>シーリング対象の都道府県においても、出産や介護などの事情によりカリキュラム制に移行することは可能であり、カリキュラム制に移行する際の手順書を登録画面に整備することを考慮いたします。また、シーリング対象の都道府県診療科においてもカリキュラム制の専攻医が採用されるように検討してまいります。</p>

医師法に基づく厚生労働大臣からの意見及び要請(2020年)

年度	意見及び要請	日本専門医機構からの回答
2020	<p>各領域において、地域枠医師や育児や介護と研修を両立する医師等のために、カリキュラム制を整備する必要があるが、昨年度の指摘にも関わらず、一部の領域においてはカリキュラム制の整備指針が未だに認定されておらず、研修施設の要件や修了の要件等、具体的な内容が不明瞭のままカリキュラム制の研修を開始せざるを得ない専攻医が生じている。可及的速やかに、登録システムの整備を含め、カリキュラム制を希望する専攻医に対する正式な制度を整備すること。また、カリキュラム制で研修が行える医療機関のリストを早急に整備し、各学会および日本専門医機構のホームページ等で速やかに公開すること。</p>	<p>各領域のカリキュラム整備基準についてはこれまで提出されていなかった2領域から9月に申請があり、理事会にて承認させていただきました。今後は、機構ホームページにカリキュラム整備基準を掲載するとともに、登録システムの整備を急速に進めてまいります。</p>
	<p>シーリング対象の都道府県においても、出産や介護との両立のためカリキュラム制を選択する専攻医が適切に採用されうるように、一定の仕組みを検討すること。</p>	<p>シーリング対象の都道府県においても、出産や介護などの事情によりカリキュラム制に移行することは可能であり、カリキュラム制に移行する際の手順書を専攻医登録システムの登録画面に整備することを検討しております。また、シーリング対象の都道府県診療科においてもカリキュラム制の専攻医が採用されるように引き続き検討してまいります。</p>