

## キャリア形成プログラム（猶予期間）（案）

### 猶予について

各キャリア形成プログラムに定められた要件に沿った勤務ができない期間がある場合は、以下の猶予期間を使用できます。

	名称	理由	期間上限
既定期間	猶予期間1	条件なし (例) 大学院への進学、留学、猶予3に該当しない県外勤務 等	4年
申請により加算	猶予期間2	災害、疾病、出産、育児等、正当な事由により業務に従事できないと認められる場合	事情に応じて期間を設定
	猶予期間3	専門医取得のための県外医療機関での勤務（県内の医療機関が基幹施設のプログラムに限る）	基本領域取得に必要な最低限の期間

※ 返還免除要件に沿った勤務期間の算定は、1月に満たない場合は1月とみなすため、正当な理由がある期間が1月未満の場合は、猶予加算の対象とはなりません。

※ 猶予期間2及び3は、要件に該当していても猶予加算を希望しない場合は申請不要とします（既定期間で足りる場合など）。

※ 休業等から復職する日が申請時点の予定を繰り上げた場合などは、当該年度の従事期間証明書の提出により状況を確認し、加算期間を短縮します。

### ○ 猶予期間2の具体的な要件・期間

#### (1) ライフプランや疾病

原則として、千葉県職員の規定等において休業等として認められる期間を限度に、猶予期間を加算します。ただし、雇用されている医療機関において休業等として認められた期間が県職員の規定の期間を超える場合は、当該医療機関の規定により、期間を設定します。

	理由	猶予期間の上限
休業 離職	疾病	精神疾患等は3年6月、それ以外は3年3月
	出産	産前産後8週
	育児	子が3歳に達するまで
	看護（介護含む）	要看護者1人につき3年 (要看護者の状態が2週間以上継続すること等の要件あり)
短時間 勤務	疾病 看護（介護含む）	上記と同様の期間内に、短時間勤務を行った場合の勤務しなかった期間（1年ごとに就業時間数を常勤換算し、1年間との差を猶予加算）
	育児	子が小学校就学前までに、短時間勤務を行った場合の勤務しなかった期間（1年ごとに就業時間数を常勤換算し、1年間との差を猶予加算）

(2) その他

理由	猶予期間
新プログラムの地域 A 群（旧プログラムの場合は、地域の病院）の義務年限が所定の猶予期間を過ぎても終了していないが、非常勤等で地域 A 群で勤務を継続する意向があり、県内病院を主な勤務先としている場合	地域 A 群を除く県内の医療機関における勤務期間（1 年ごとに就業時間数を常勤換算し、1 年間との差を猶予加算）
新プログラムでの履行を希望している場合で、当該年度に県内の基幹型臨床研修病院において臨床研修を開始できる目途がたたず、次年度に臨床研修を実施しようとする場合	県内の基幹型臨床研修病院において臨床研修を開始するまでの期間

○ 猶予期間3の具体的な要件

① 日本専門医機構の制度（新専門医制度）における専門医を取得する場合

基本領域（1 領域）の専門医取得に必要な最低限の期間、特定病院でない病院に勤務する場合。ただし、専門研修プログラムの基幹施設が県内の医療機関の場合に限ることとし、研修期間は領域別の専門医取得に必要な最低限の期間とする。

② 従来 of 学会認定の専門医を取得する場合

専門医（1 つ）の取得に必要な期間、特定病院でない、県内の病院に勤務する場合。ただし、当該専門医に相当する基本領域の専門医取得に必要な最低限の期間を上限とする。