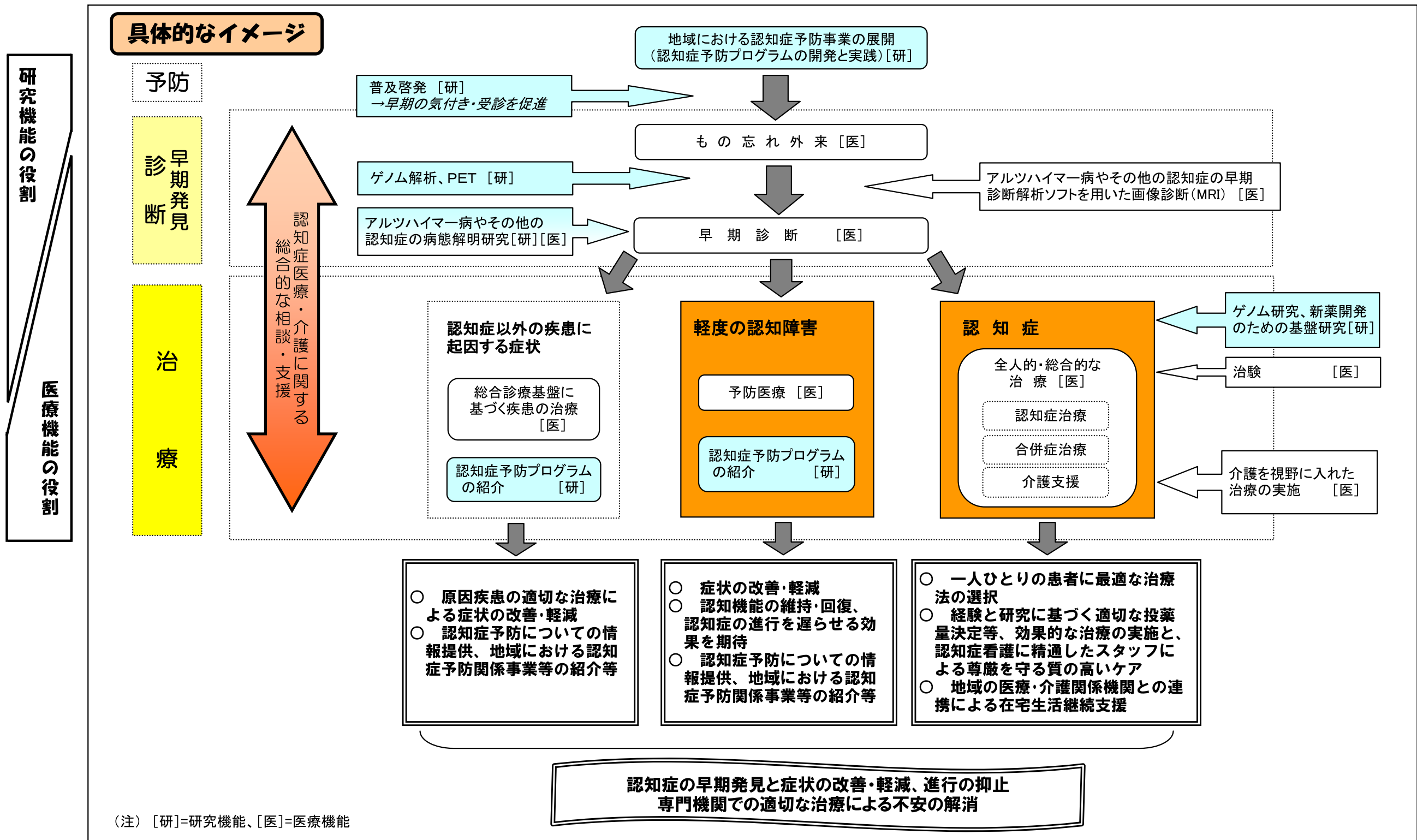


【例3】認知症の早期発見と最新の医療の提供

これまで、東京都老人医療センターと老人総合研究所が、それぞれに培ってきた認知症の予防～診断～治療～介護に関する医療技術や研究を融合し、より一層総合的かつ高度な認知症医療を提供するとともに、研究成果の臨床への応用・還元を推進する。

☆ 予防から治療、介護までの総合的な認知症医療
 ☆ 研究及び検査等エビデンスに基づく認知症医療 } の実現



(3) 研究体制の基本的考え方

現在のコア研究体制の利点・メリットを継承しながら、より柔軟で機動的な研究体制を構築する。

【自然科学研究系・基盤的研究】

35年に及ぶこれまでの老化・老年病の基礎科学的研究を財産とし、今後の「老年病研究」を支える役割を担う。

(研究内容事例)

- 老化ゲノム研究
 - ・加齢に伴う分子修飾、特に糖鎖修飾の病態生理学的意義の解明
 - ・老化バイオマーカーの解析による老化・老年病における分子異常の解明 等
- 老化制御研究
 - ・遺伝子改変動物を用いた老化成立機序の解明
 - ・老化成立の要因である酸化ストレスの制御 等

【自然科学研究系・老年病研究】

医療部門との連携のもとで、健康長寿医療センター（仮称）が重点として取り組む医療課題に着目し、その予防方法及び治療方法の開発などに取り組む。

(研究内容事例)

- ・血管病変、特に動脈硬化症の病因、予防法、治療法の開発
- ・生活習慣病における糖質代謝を中心に予防、治療に貢献
- ・骨粗鬆症や筋肉減少症の診断法、治療法の開発
- ・パーキンソン病を中心とした神経変性疾患の診断法の開発
- ・PETを用いた早期の認知症に関する診断法の開発 等

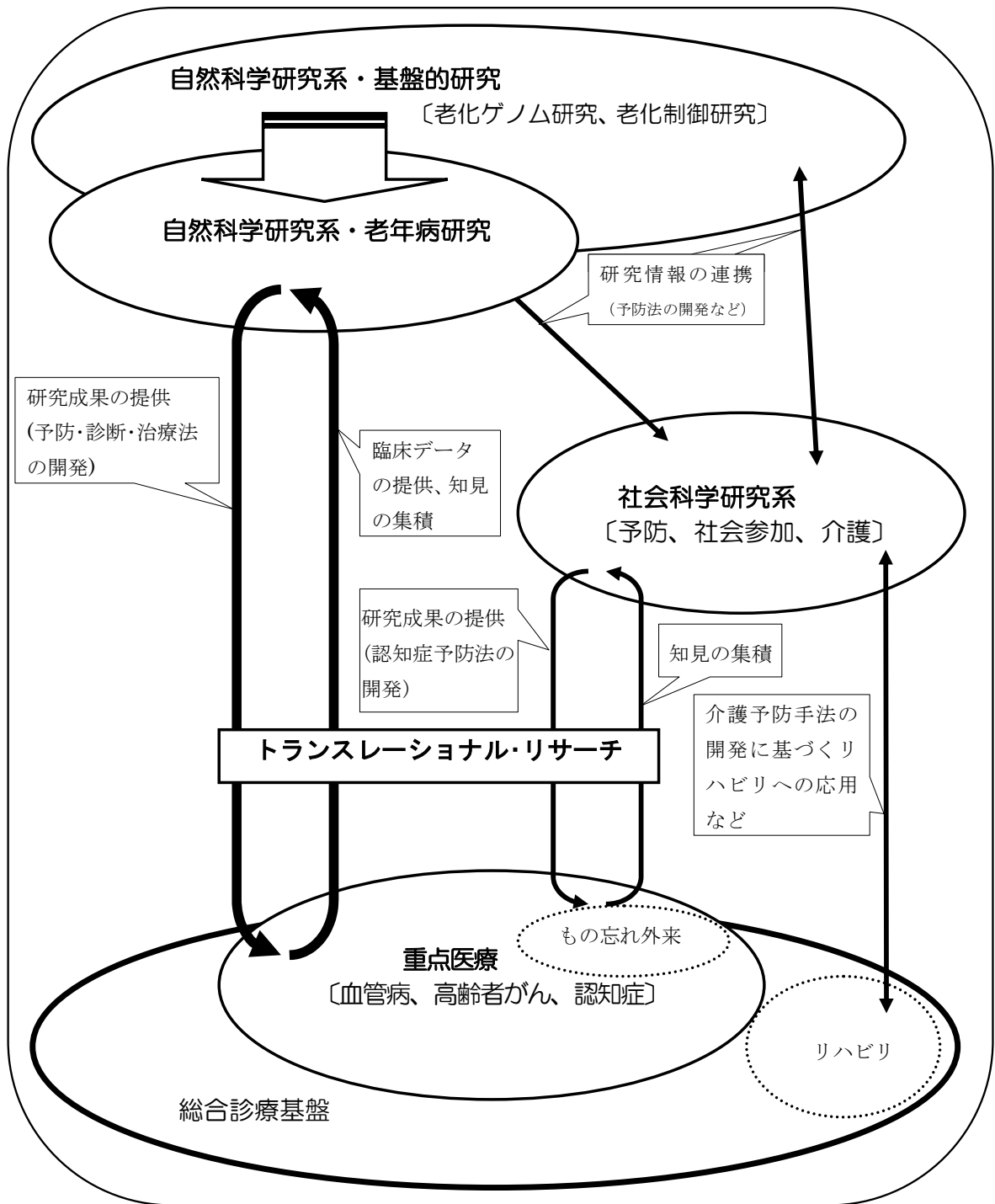
【社会科学系研究】

長年の社会・疫学的研究実績を生かしながら、健康長寿医療センター（仮称）が発揮する機能を重点とした研究内容に取り組んでいく。

(研究内容事例)

- 予防（自立促進と介護予防）
 - ・ 介護予防、認知症予防の促進
 - ・ 筋骨格系の老化予防、特に二次予防（生活機能の低下の早期発見、早期対応）と三次予防（要介護状態の改善、重度化の予防）対策の促進
- 社会参加（社会参加とヘルスプロモーション）
 - ・ 老化の一次予防（生活機能の維持・向上）対策と社会参加の促進
 - ・ 新しい老化・虚弱化指標の開発と臨床疫学的研究の推進
- 介護（福祉と生活ケア）
 - ・ 高齢者の在宅療養環境の変化に対する効果的支援方法の発・普及
 - ・ 在宅療養高齢者における終末期ケアのあり方と「みとり」の研究 等

〔健康長寿医療センター(仮称)における医療と研究の連携イメージ〕



4 健康長寿医療センター(仮称)の運営形態

(1) 運営形態の考え方

(新たな運営形態の必要性)

- 健康長寿医療センター(仮称)の機能を最大限に発揮するための運営形態とする。

【新たな運営形態に求められる視点】

- 高齢者の医療・介護を取り巻く課題に的確に対応できること。
- 都民ニーズが高く、先導的に取り組む必要がある行政的医療としての「高齢者医療」の提供、及びこれに伴う研究・普及活動の実施を将来にわたって継続できること。
- これまでの老人医療センター及び老人総合研究所の運営の課題が解消される、より効率的・効果的な運営形態であること。

(健康長寿医療センター(仮称)の運営形態)

- このような視点から、医療機能(病院)と研究機能(研究所)を有する健康長寿医療センター(仮称)として選択可能である複数の運営形態を比較した。
- その結果、公共的役割を将来にわたって継続し得るものであるとともに、より効率的・効果的な事業運営が可能な運営形態である公営企業型地方独立行政法人とする。
- 地方独立行政法人の効果を最大限に発揮するため、独自の人事・給与体系を構築することを可能とする一般型(非公務員型)とする。

〔運営形態比較・参考資料〕

運営形態	運営形態の特色	健康長寿医療センター(仮称)の運営形態としての評価 (+)プラス評価, (-)マイナス評価)
1. 地方公営企業	<ul style="list-style-type: none"> ・行政的医療の確実な実施 ・管理者のもとで一定の自立性拡大 ・単年度予算、定数管理等、制度の制約 	(一) 単年度予算・定数管理等の制度上の制約
2. 公営企業型地方独立行政法人(特定型)	<ul style="list-style-type: none"> ・公共的役割の担保 ・法人の長の裁量による効率的・弾力的経営が可能 	(一) 兼業規制など活動範囲に制約 (一) 一定の要件を除き設立不可
3. 公営企業型地方独立行政法人(一般型)	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>【議会の議決事項】 (設立手続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定款の策定、中期目標の設定(運営手続) ・定款の変更、中期目標変更 ・中期計画の設定及び変更 ・重要な財産の処分 <p>【議会報告事項】 (運営手続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価内容の通知結果 ・中期目標に係る事業報告書 </div>	(+) 独自の給与体系構築により優秀な人材確保、業績向上のインセンティブ付与 (+) 兼業規制緩和による活動範囲拡大
4. 公社化 (※財団法人東京都保健医療公社)	※ 地域病院の運営が目的 (東京都の場合)	(一) 高齢者を対象とする高度専門医療の機能発揮が困難
5. 民営化	<ul style="list-style-type: none"> ・経営ノウハウ等の活用 ・民間が施設整備を行う場合、原則、都の財政負担なし 	(一) 行政的医療及び研究・普及等の不採算部門の維持困難

(2) 公営企業型地方独立行政法人（一般型）としてのメリット

計画的な運営・管理

設立団体である東京都の意思を具体的かつ明確に反映した中期目標等の策定に基づき、計画的に業務を運営・管理することにより、健康長寿医療センター（仮称）の機能がより効果的に発揮される。

課題への迅速な対応

健康長寿医療センター（仮称）のトップのリーダーシップのもと、迅速な意思決定と機動的な経営が可能となり、時代に応じた新しい課題に速やかに対応できる。

産・学・公の積極的連携

健康長寿医療センター（仮称）の判断によって大学、民間企業等との人事交流が可能となるため、産・学・公の連携がより積極的に推進され、治験実施の拡大・充実や新たな治療法の開発につながる。

柔軟な人事・給与体系

- ・ 健康長寿医療センター（仮称）独自の人員管理が可能となり、非常勤職員、臨時職員、委託職員など、多様な雇用形態の活用等により、機動的な対応が可能となる。
- ・ 地方公務員制度に縛られない兼職等の弾力的な運用などにより、職員の活動範囲が広がるとともに、職員の実績を反映した給与制度の採用によって、医師・看護師等の優秀な人材の確保に弾みがつき、モチベーションが向上する。

機動的・効果的な運営

- ・ 長期契約によるコスト削減のほか、中期計画等の範囲内で予算の流用や前倒し執行などが可能となることから、機動的かつ効果的な運営がしやすくなる。
- ・ 経営努力で生じた剰余金については、中期計画にあらかじめ定める剰余金使途に翌年度以降充てることができ、また外部資金を健康長寿医療センター（仮称）自らの収入として活用できるなど、自主性の高い運営ができる。

都民負担の軽減

効率的・効果的な業務運営の実現によって、自己収支比率の改善や一般財源からの補填額の減少につながり都民負担の軽減が図られる（原則独立採算制）。

分りやすい業務運営

中期目標、財務諸表、業務実績、評価結果、給与基準等、広範な事項を積極的に公表することによる、より透明度の高い業務運営が可能となる。

公営企業型地方独立行政法人（一般型）を選択することによって、健康長寿医療センター（仮称）は、迅速な意思決定と機動的な経営が可能となり、また優秀な人材の確保や産・学・公の積極的連携の推進などの様々なメリットを活かすことにより、都民のニーズに即した多様なサービスの提供が一層可能となる。

5 健康長寿医療センター(仮称)の組織のあり方

(1) 組織の基本的な考え方

(迅速な意思決定の確保)

- トップのリーダーシップのもと、迅速に組織としての意思決定が行われ、高齢者の生活機能障害・疾病の予防、医療、介護の諸課題に常に柔軟に対応できる組織を構築する。

(果たすべき機能の実現)

- 健康長寿医療センター(仮称)の機能を効率的、効果的に実現していくために必要な組織を構築する。

(2) 組織の特色

(役員体制)

- 役員体制は、理事長1名、理事3名、監事2名とする。
- 理事長は法人を代表し、医療、研究と財政・事務を統括して強いリーダーシップを発揮できる能力と資質を有する者から選任する。
- 理事は医療、研究、財政・事務の部門をそれぞれ統括し、それぞれの部門の長を兼務する。
なお、健康長寿医療センター(仮称)の運営及び経営を取り巻く課題に即時かつ戦略的に対応できる資質を有する者から選任する。

(組織体制)

- 研究成果を基に、有望な診断・治療法等を開発して、これを速やかに実用化し、臨床へ還元する機能を担う医療・研究の統合部門を設置する。
- 健康長寿医療センター(仮称)の機能を拡充・向上させていくために、経営企画、財政、営業、広報等の強化・充実に資するため役割を持つ部門を設置する。

- 全部門の情報を一元的に集約して必要なデータを作成し、情報の解析を専門に行う部門を設置する。
- 介護予防、病期・病態の変化に応じた医療の提供、早期退院、在宅生活支援等を促進するため、地域連携を担当する部門を強化する。
- 職員の育成及び地域人材の育成支援を行うための部門を設置する。

(3) 今後の対応

- 事業運営を円滑に実施するための合議機関や外部有識者による助言・支援が行える体制づくりについて検討していく。
- 今後、健康長寿医療センター（仮称）が実施する具体的事業展開の検討と併せ、各部門の構成、役割、体制及び部門間の連携等について、具体的に検討していく。

6 健康長寿医療センター(仮称)の人事給与制度のあり方

(1) 基本的な考え方

(優秀な人材の確保)

- 公務員制度に縛られない柔軟で多様な健康長寿医療センター(仮称)独自の人事制度と職員の能力・業績を反映した給与制度により、優秀な人材を確保し、高度で専門的な人材の育成を図る。

(職員のモチベーションの向上)

- 人事給与制度を検討するにあたっては、医師、看護師、研究員等多岐にわたる職種の多様な業務内容に応じた、より適切な制度を構築することにより、職員の意欲を高め、効率的・効果的な組織運営を目指す。

(2) 人事制度

(任期制の導入)

- 業務やニーズに的確に対応できる多様で優秀な人材の確保を図るために、任期制を導入する。なお、任期制を導入する職種及び職層については今後検討する。

(複線的な人事制度の導入)

- 職種別に、管理職コースや専門職コースといったコース別人事制度を採用し、それぞれコース別内容に応じた能力開発、評価、処遇を検討する。

(多様な雇用形態の採用)

- 非常勤職員、臨時職員、委託職員等多様な雇用形態を導入する。また、外部からの優秀な人材の登用や中途採用者の積極的な活用等により、即戦力となる人材の確保を図る。

(業績評価制度に基づいた能力主義・成果主義の導入)

- 客観的で納得度の高い業績評価制度を導入し、厳格な昇格・昇任の運用により、年功序列型制度から能力・成果を重視した人事制度への転換を目指す。

(職員にインセンティブを与える制度の導入)

- 自由度の高い勤務形態の導入や、様々な経験を積み、資質を高めることが出来るよう兼業・兼職の弾力的な運用を検討する。
- 実績や貢献度に応じた表彰・報奨制度など、職員の士気を高める制度を導入する。
- 意欲的な職員に、新たな知識やより高度な技術を習得させるため、サバティカル制度や短期派遣研修制度などの多様な研修制度の導入について検討する。
- 組織の成果・向上を図るため、他医療機関や研究機関等との相互派遣及び相互交流を積極的に進める。

(3) 給与制度

(年俸制)

- 各人の業績次第で高い報酬が得られる年俸制を導入する。なお、年俸制を導入する職種及び職層については、今後具体的に検討する。

(法人独自の給与体系の構築)

- 職層ごとに給与上限額を設定するなど、健康長寿医療センター(仮称)独自の給料表を作成する。また、医師や看護師等のキャリアや専門資格・専門能力を評価した手当制度等を創設する。

(職責・貢献度に応じた退職金制度)

- 個人の職責や、健康長寿医療センター(仮称)の運営への貢献度に応じて決定される退職金制度を構築する。

(4) 今後の対応

- 今後、職層の分類・整理、職種及び職層に応じた賃金制度、評価制度等の検討を行い、具体的な制度設計を行っていく。
- 給与制度及び退職金制度については、他医療機関や同種の他研究機関との支給バランスを十分考慮しながら、決定する。