

【事前アンケート結果 2015.11】

ジェネラルマネージャーについて

●対象施設数 51（都道府県拠点，群馬，千葉） ●回答者：ジェネラルマネージャー

	H27(n=47)	
	n (%)	経験年数平均 (±SD)
●配置状況 (N=50)		
担当者未定	3 (6.0)	-
担当者は決定しているが配置前	6 (12.0)	-
兼任または専任として配置済み	11 (22.0)	-
専従として配置済み	30 (60.0)	-
●ジェネラルマネージャーの職務経験		
緩和ケアチームの専従看護師の経験あり	17 (36.2)	3.3 (±1.8)
緩和ケアチームの兼任・専任看護師の経験あり	12 (26.1)	4.8 (±3.8)
緩和ケア病棟の管理者の経験あり	10 (21.3)	4.0 (±2.7)
緩和ケア病棟以外の部門の管理者の経験あり	43 (91.5)	9.0 (±6.5)

【事前アンケート結果 2015.11】 ジェネラルマネージャーについて

● ジェネラルマネージャーとして担う役割 (6割以上が該当すると回答した項目)	H27(n=47)
	n (%)
● 組織づくり	
メンバー間の役割分担の明確化	42 (87.5)
メンバーとともに目標や目的の明確化	41 (85.4)
メンバー間の情報共有のためのカンファレンスの企画・運営	35 (74.5)
● 院内関係部門との調整	
苦痛のスクリーニングの実施体制の構築	41 (87.2)
緩和ケアセンターの機能に関する院内の周知活動	37 (78.7)
関係する外来や病棟との直接の交渉や調整	34 (72.3)
がん看護外来の設置や運営	34 (72.3)
院内スタッフを対象とする研修等の企画・運営	32 (68.1)
● 緩和ケアに関する情報の収集・評価	
緩和ケア提供体制に関する院内の現状把握	32 (68.1)
緩和ケアセンターの活動実績等の情報の集計	31 (66.0)

【事前アンケート結果 2015.11】 ジェネラルマネージャーについて

● ジェネラルマネージャーの役割を果たす上での妨げ (そう思う, とてもそう思うと回答した施設)

	H27(n=47)
	n (%)
院内の緩和ケア提供体制について十分理解できていない	22 (47.8)
GMの役割が不明瞭である	21 (45.7)
GMの役割について、院内スタッフに周知することが難しい	18 (39.1)
自分自身の緩和ケアに関する知識・技術が不足している	15 (32.6)
院内スタッフの緩和ケアに関する知識・技術が不足している	14 (31.1)
GMの役割について、病院執行部の理解を得ることが難しい	12 (26.1)
緩和ケアセンターのメンバー間で役割分担が不明瞭である	9 (19.6)
緩和ケアセンターのメンバー間で協力体制がない	4 (8.7)

【事前アンケート結果 2015.11】

ジェネラルマネージャーについて：自由回答

緩和ケアセンター内での工夫

- メンバー会議の場を設けることや、各役割の提案など、メンバー全員で取り組む体制をとる（岐阜，三重）
- 短期間で成果が出ることは早めにデータを集計し、実務担当者に報告することで、改善やモチベーション維持につなげる（高知）

組織全体での工夫

- 目標達成に向けて、現状に即して段階的にメンバー・関連部署・組織管理者と合意形成をしていく（神奈川）
- 交渉や調整において、誰に何を働きかけると効果的か、組織の特徴やポジションパワーを考慮して活動する（愛知，広島）
- 各診療科や既存の関係部署と連携し、役割分担するとともに、良好な関係性を維持する（多数施設）
- 院内ラウンドを行い、緩和ケアチームが関わっていない患者の困りごとを把握する等、GMの役割を周知する（金沢，愛媛）

地域内での工夫

- 地域内の連携を意識して、在宅療養支援機関の医療者のニーズを把握するために会議や研修会等へ参加する（奈良）