

## パートナーシップ・ナーシング・システム（PNS）の成熟に向けて ～マインド勉強会の活動報告～

林 千香子    梅木真理子    和田 豊太    安藤 理奈  
松本みさと    伊藤 紅美    南條 久乃

静岡赤十字病院 3-4病棟

**要旨：**3-4病棟は2012年10月からパートナーシップ・ナーシング・システム（Partnership Nursing System：PNSとする）を導入した。導入当初は少ない資料をもとに手探りでのスタートであった。PNSの開発施設である福井大学医学部付属病院の上山香代子氏による講演に参加し当病棟のPNSは本来のパートナーシップ・ナーシング・システムには至っていないことに気づいた。PNSを定着し成熟させるためには、パートナーとの関係性とパートナーシップマインドが大切であるとわかり、2013年10月は「PNSにおける対等とは」、2014年12月には「パートナーシップマインド」をテーマに2回勉強会を行った。勉強会后、先輩、後輩ともにそれぞれの「価値」を持った対等人であること、お互いプロフェッショナルとして自立することや相手の考えを引き出すことが重要である、と共通認識をもった。しかし、看護師の配置換えや時間の経過と共に学習内容は薄れてしまうため、定期的な勉強会が必要であると考えた。

**Key words：**PNS、マインド、勉強会

### I. はじめに

3-4病棟は2012年10月よりパートナーシップ・ナーシング・システム（Partnership Nursing System：PNS）を導入し2年半が経過した。導入当初はPNSの認知度が低かったため、少ない資料をもとに手さぐりでのスタートとなった。また、先輩看護師の負担感があり、試行錯誤を繰り返したが、問題点に気付くことができなかった。しかし、PNSの開発施設である福井大学医学部付属病院の上山香代子氏による講演に参加し、当病棟のPNSは本来のPNSには至っていないことに気付いた。そして、PNSを成熟させるためにはパートナーとの関係性とパートナーシップマインドを持つことが大切であると分かり、PNS系の活動として2回の勉強会を企画した。その経過と、勉強会の効果について報告する。

### II. 勉強会までの経緯と結果

#### 1. 第1回勉強会

#### 1) 勉強会までの経過

2013年7月に上山氏の講演（日本看護協会出版会2013年度全国看護セミナー：広島「PNS（パートナーシップ・ナーシング・システム）導入を考える」）に参加し、当病棟はその日の仕事をお互いで割り振ったり、先輩看護師が負担を感じたり、パートナー同士での情報共有ができていない、などパートナーではなく単なるベアの仕事になっていた。PNSというシステムをなぞっているだけでパートナーシップがはかれていないことに気付いた。

そこで、パートナーシップを成立させるためにパートナーシップの成功要件の一つである「対等」に焦点をあて病棟スタッフ全員で共通認識する必要があると考え、勉強会を企画した。

#### 2) 勉強会の内容（2013年10月）

テーマ「PNSにおける対等とは」

パートナーとの関わり方の良い事例、悪い事例をあげ、ロールプレイのビデオを作成した。

- ・悪い事例からどのようにすればパートナーシップが成り立つのかをグループワークで検討.
- ・その後良い例を見せて悪い例との違いやどこが良いのか、を再度グループワークで検討.

### 3) 結果

勉強会では、お互いの意見を聞く、伝える姿勢を作ることが大切で、特に先輩は後輩が意見を言いやすい雰囲気作りをすること。若手は自分なりの意見を持ち伝えることが必要であるという意見が出た。また、馴れ合いにならず、それぞれの特性をいかし、適度な緊張感をもって相談し合うことが必要と理解できた。その後の病棟の変化として、お互いに話し合い、意見を言い合える関係となった。

## 2. 第2回勉強会

### 1) 勉強会までの経過

勉強会後1年が経過し病棟の現状を見ると、中途採用者・新人看護師などPNSを知らないスタッフが自分の考えを発言しない、依存的な姿が多く見られたため、彼女達へのPNSの教育やOJTはどうしたらよいか悩んでいた。また、勉強会に参加した看護師達も時間の経過とともに学習した内容を忘れてしまいコミュニケーションエラーがインシデントの原因となり、パートナーシップが崩れていると感じた。PNSは単に相手と一緒に行動をとる、仕事をこなしていくことではなく、対人関係やコミュニケーション能力のあることが求められている。そこで、PNSを立て直し、コミュニケーションエラーを減らすためには、相手の気持ちを知ることが必要ではないかと考え、コミュニケーションに注目し、パートナーシップマインドについて勉強会を企画した。

### 2) 勉強会の内容（2014年12月）

テーマ「パートナーシップマインドについて」

まずは、第1回目の勉強会での学びの振り返りをした。

その後インシデントの事例を元に、6年目の看護師と新人看護師のやりとりを検討

①若手、中堅、ベテランの各世代別にグループ分けをし、若手看護師はベテラン看護師の気持ち

を想像し、ベテラン看護師は若手看護師の気持ちを想像、中堅看護師は若手とベテランの両方の気持ちを想像した。

- ・どのようなやりとりをしたらエラーが防げたか、グループワークで検討した.
- ・マインドである自立・自助の心、与える心、複眼の心を伝えた.

また、楽しみながら学びを深めてもらうために、全員に配役を決め自分たちが想像した気持ちを実際に演じてもらう工夫をした。

### 3) 結果

ベテラン、中堅看護師は、若手看護師も考えを持っており、関わりによっては考えを引き出せる。また、必要以上に手を出さないことで自立を促すことに繋がる。少し背中を押し、自信を持てる様に支援していくことが必要と理解できた。若手看護師は、何ができて何ができないのか、何が分かって何が分からないのかをきちんと言葉に出して伝えること、パートナーと足並みを揃える為に話し合う機会を意識的に持つことが必要と理解できた。その後の病棟の変化として、自分の意見を発言する新人の姿が見られ、先輩看護師は待つ姿勢が見られ始めている。

## Ⅲ. まとめ

勉強会を通して、まず、パートナーシップを成功させるためには、相手を信頼する、尊重する、慮る、相手と対等であることを理解することが必要である。相手と「対等」ということをキーワードに勉強会を行うことで、経験年数・知識での「対等」ではなく、先輩・後輩ともそれぞれの「価値」を持った対等な人であること、また、お互いプロフェッショナルとして自立することや、相手の考えを引き出すことが重要と理解した。

しかし、新しい看護師の配置や時間の経過と共に学習内容は薄れ、学習したはずのコミュニケーション方法やPNSに対する考えが崩れてしまうということも経験し、勉強会は継続が必要であることも実感できた。

PNSの定着には、パートナーシップマインドを

理解することが鍵であると言われている。2回目の勉強会ではこのマインドについての学習を行い、視座を変えて相手の考えを想像することを行い、相手を慮ることでお互いを理解することや相手の自立のためにどのようにすることが良いのかを考えることにも繋がった。

しかし、この「パートナーシップマインド」は抽象的であり理解するのは非常に困難であった。勉強会を企画するにあたり係でパートナーシップマインドについて何度も話し合う場をもうけたことで、自分たちの働く風土に合わせた解釈にたどり着き、勉強会では自分たちの言葉でスタッフに伝えることができた。また、講義だけでなく病棟の事例を元に自ら体験するロールプレイや意見交換をするグループワークなどイメージがしやすく、能動的な学習を取り入れるなどの工夫をしたことで少しずつパートナーシップマインドを理解し始めていると感じる。

PNSでは患者との関係だけでなく、共に仕事を

する仲間との関係性が非常に大事である。そして、この関係性をよくすることが、良い看護の提供に繋がる。パートナーとのコミュニケーションで相互に学びあえれば関係は良いものになっていく。それぞれのスタッフがお互いの価値を生かし刺激しあえるような職場にしていきたい。

#### IV. おわりに

毎年、新採用看護師の入職、看護師の配置換えや、時間の経過により「パートナーシップ」に対する意識が薄れる。勉強会は定期的に行っていく必要があると同時に、同じ勉強会を繰り返すのではなく、その時々PNSに対する病棟の問題点を明確にしながら企画していく必要があると考える。

#### 参考文献

- 1) 橘 幸子, 上山香代子. PNS導入・運営テキスト. 東京: 日総研; 2014.