

当院 HCU 病棟における PNS 導入～定着への課題

HCU ○石井亜紗美、藤瀬麻有、草場昂、山下美咲、妙見和子

【はじめに】昨年度より A 病院 HCU 病棟では、当日受け持ち制よりパートナーシップナーシングシステム（以下、PNS）を導入し、定着を試みている。

【目的】PNS 定着への課題を明確にする。

【方法】研究対象者：HCU 病棟に PNS 導入時より勤務している看護師 7 名。データ収集方法：インタビューガイドに沿った半構成的面接法によるインタビュー。分析方法：インタビューの内容を修正版 M-GTA を用いて比較・分析を行った。

【倫理的配慮】対象者には研究の主旨と倫理的配慮について口頭で説明を行い、面接を受けることで同意を得たものとした。

【結果・考察】肯定的なカテゴリーとして「補いあえる環境」「不安を埋める相談相手」「看護師としての負担軽減」「有益な情報共有における PNS」「教育としての PNS」の 5 つのカテゴリーが抽出された。否定的なカテゴリーとして「補いあえないペア」「相談相手としてのペアの破綻」「PNS に伴う負担の増加」「情報共有を阻害する要因」「OJT としての意味の稀薄」「ルールの不備」「ペアリングの限界」「ソフト面での限界」「責任の所在不明瞭」の 9 つのカテゴリーが抽出された。肯定的なカテゴリーの中で、どのカテゴリーにも共通する概念は〈ペアによる利点〉であった。先行研究の中で上山らは「パートナー同士の責任、チームの責任へと変化し、お互いを支え補完し合うことで個々の負担感が減り、看護にゆとりが生まれる。また、OJT の機能が発揮されることで教育体制にも有効である。」と述べている。当病棟においても同様の利点が分析の結果抽出された。

肯定的なカテゴリーに対極する否定的なカテゴリーに関しては、ペアがいることでの不利益が表現されている。その要因として、ペアを 1 単位として捉えていることや経験年数の違いが挙げられると考える。その点においてはリーダーのマネジメント介入によるペアの円滑な業務遂行が必要となる。ペアのほとんどの場合、どちらかが後輩となるのは必須である。その中で後輩ペアによる否定的な意見は極少数であった。PNS のパートナーは対等な立場であることが条件に上がっており、先輩・後輩ではなく、スタッフとして対等でなければならない。そのため対等であるという認識を個々が持つ必要があり、後輩という意見が出る時点で PNS への理解が乏しいと考えられる。また新人に関しては、対等な立場での業務遂行は困難かもしれないが、新人看護師のフレッシュさは、大きな気づきを与えてくれるという利点もある。また、OJT の面でプリセプターシップと被るという意見もあるが、PNS に加えプリセプターシップで二重にバックアップできるというのは強みであると考ええる。これらの事から、PNS を深く理解し、ペアのあるべき姿を共通認識できれば、否定的なカテゴリーは解決していくのではないかと考える。上記以外の否定的なカテゴリーに関しては、指標がないこと、マンパワーの限界、責任の所在についてという意見がみられた。指標がないことに関しては、PNS 導入が不可能な理由を明らかにせず導入定着を行っているので、個々の理解に歪が生じているのではないかと考える。その為、指標を明確にすることは急務であり、すぐに取り組むべき課題と考える。マンパワーの限界、責任の所在に関しても、当病棟で実現可能な方法を模索する事が必要であると考ええる。

【まとめ】パートナーの内容や環境因子によっては PNS の利点は失われ、否定的なカテゴリーが抽出された。この否定的なカテゴリーが抽出されないような環境づくりが必要であるとともに、個々がパートナーとして対等であるという認識を持つ必要がある。また、明確な指標を示すことで定着へ向けた共通認識を持つ必要がある。本研究で以上のような課題が明確となった。今後 PNS 定着への一助としていきたい。