

I 背景

近年、労働者がいきいきと働くことや、仕事への満足度について重要視される背景から、ワークエンゲイジメント(WE)向上への取り組みが注目されている。WE の高い看護師は離職意向が低く(Kim H & Kim EG, 2021)、患者ケアの質に対する認識が高い(Parr J Metal., 2021)。一方、集中治療室(ICU)看護師の業務は高い緊急性と複雑性を伴い、業務内容やプレッシャーによりバーンアウトに陥りやすい状況にあることが報告されている(See et al., 2018)。既存の研究では、ICU 医療従事者を対象とした WE に関連する要因に関するレビューは報告されておらず、また、ICU 看護師の WE は経験年数による差があると報告されているにも関わらず要因の構造の違いについて明らかにされていないなど、ICU 看護師を対象とした WE の基礎的な報告の蓄積は十分とは言えない。ICU 看護師のパフォーマンスを最適化するためには、WE に影響を及ぼす要因を包括的に理解することが不可欠であると考え。そのため本研究は、ICU 看護師の WE 向上に資する介入可能かつ効果的な要因を明らかにすることを目的に、Systematic Review および横断研究に取り組んだため報告する。

【Systematic Review】

II 目的

ICU における医療従事者の WE に影響を及ぼす要因を明らかにすること

III 方法

本レビューは PROSPERO (CRD42024538670) に登録し、Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020 ガイドラインに従って実施した。2024 年 4 月に PubMed、Ovid MEDLINE、CINAHL、Ichushi-Web データベースを用いて系統的検索を行った。検索語は“work engagement”と“intensive care unit”に関連する語とし、WE に関連する要因を調査した論文に限定した。文献は以下の基準に基づいて選択し、抽出されたデータは記述的に統合した。包含項目：原著論文、査読付き学術誌に掲載された論文、定量的研究デザインを用いて実施された論文、英語論文。除外項目：症例報告、レビュー、医師・看護師以外の対象者が 15%以上を占める研究、WE との関係が明確に示されていない論文。

IV 結果

18 件の研究が包含基準を満たした。対象職種は、看護師 15 件、医師 2 件、看護師と医師の混合 1 件であった。ICU 医療従事者の WE に影響を及ぼす要因は多岐にわたり、Job Demands Resources model に基づき、個人的要因（人口統計的要因、心理的特性、職務関連スキル、個人的行動特性）、仕事関連要因（組織的要因、職場環境要因）、アウトカム、バーンアウトの 4 つに分類された。

V 考察

本レビューでは、ICU 医療従事者の WE に関連する様々な要因を特定した。個人的要因では、経験年数などの職務関連スキルや自己効力感などの心理的特性に関連を認めたことから、個々の背景を踏まえた支援策の必要性が示唆された。また、ワークライフバランスやリカバリーに正の

関連が認められ、ICUにおける業務ストレスを考慮した勤務体制の整備提供が必要である。仕事関連要因では、安全対策や他者との連携に正の関連を認め、医療過誤のリスクが高い環境において安全性が確保された職場環境、チームの連携を改善することが必要である。また、業務負担や精神的負担に負の関連を認め、精神的サポートの強化の必要性が示唆された。

【横断研究】

II 目的

ICU 看護師の WE に関連する要因について、看護経験年数（0～5 年、6 年以上）による違いを探索的に明らかにすること

III 方法

調査方法：無作為抽出により全国の特集中治療室管理料届出施設の看護部長へ協力を依頼し、承諾の得られた施設の ICU 看護師を対象に Web 調査を実施した（2026 年 2-4 月）。

調査項目：ワークエンゲイジメント(UWES-J9)、属性、短縮版新職業性ストレス簡易調査票(BJSQ)、心理的安全性尺度(PS)を調査した。

分析方法：Benner の理論を参考に、看護経験年数を 0-5 年（若手看護師）と 6 年以上（経験を積んだ看護師）の 2 群に分類した。管理職を除外した上で、属性、PS（チームリーダー、同僚、チーム全体）、BJSQ（仕事の負担、仕事の資源〔作業レベル、部署レベル、施設レベル〕）を独立変数、WE を従属変数とした重回帰分析を実施した。有意水準は 5%とした。

倫理的配慮：本研究は日本医療大学研究倫理審査(承認番号：2025-26)の承認を得て実施した。

IV 結果

671 名の回答のうち、管理職および欠損を除外した(2 名) 623 名を解析対象とした。若手看護師（0-5 年）は 168 名、経験を積んだ看護師（6 年以上）は 455 名であった。重回帰分析の結果、若手看護師では作業レベルの仕事資源およびチームリーダーに対する PS が WE と有意に関連していた。一方、経験を積んだ看護師では、作業レベルの仕事資源、チームリーダー、およびチーム全体の PS が WE と有意に関連していた。各群のモデルはいずれも統計学的に有意であり(F 検定、 $p<0.001$)、調整済み決定係数は 0.158-0.178 であった。

V 考察

本研究の結果、看護経験年数にかかわらず、作業レベルの仕事資源およびチームリーダーに対する心理的安全性が WE と関連していた。作業レベルの仕事資源には、仕事の裁量や技能活用、仕事の意義などが含まれており、ICU 看護師が主体的に能力を発揮しながら業務に取り組める環境は、経験年数を問わず WE の向上に重要であることが示唆された。また、チームリーダーに対して安心して疑問や意見を表明できる環境は、若手・経験を積んだ看護師の双方において WE を支える重要な要因であると考えられる。一方、チーム全体の心理的安全性は看護経験 6 年以上でのみ WE と関連していた。一定の経験を積んだ看護師では、日々の業務を遂行する能力だけでなく、チーム内での役割や後輩指導、多職種との協働などが求められる。そのため、チーム全体で安心して意見交換や情報共有ができる環境が、WE の維持・向上により重要となる可能性が示唆された。ICU 看護師の WE は、経験年数に応じて要因に違いを認め、個々の経験段階に応じた支援策の必要が示唆される。これらの知見は、ICU 看護師の WE を支える支援策を検討する上で重要な基礎資料となる。今後は、本研究で得られた知見をもとに、個々の経験段階に応じた具体的方策を検討することが課題である。