

保健師の仕事はすぐに結果がでないことも多いし、数値で現れないものもあるので、その点を理解してもらいたい。
保健師の仕事はすぐに結果のでる仕事ではないが、専門職として現在している仕事は将来、効果があがるのではないかとということ
保健師の仕事はよく(なにを)しているのかわからない…とされます。行政の中で保健師にどのような役割をもってもらいたいのかを上司が理解していないと保健師を評価することはできないのではないのでしょうか。先日厚労省からでた活動指針によると、保健師の役割はどんどん広がっていると思います。保健師はオールマイティではありません。上司にわかるように力をつかい、住民の声を政策にいかし…いくら時間があってもたまりません
保健師の仕事をしてきて、この4月(昨年)から教員ということで、事前の研修や準備の期間がなかった。そのような状況の中、手探りで学生達と懸命に関わっている。
保健師の仕事はただ訪問した件数の多さだけで評価するのではなく、情報収集や交換、事前準備等のデスクワークの内容や、人脈も含めて評価して欲しい
保健師の仕事をはじめ1年にも満たない為、まだそこまでの(評価して欲しい!)気持ちはありません。業務内容はもちろんのこと、職種としてとても評価されにくい一と思います。評価されることを望んでいるか否かもあると思います。
保健師の仕事を知ってほしい。特に事務職は、保健センターに配属になったら一度は保健師とともに地区へ出向くと思う。仕事を知った上で業務評価ができると思う
保健師の視点で企画運営に繋ぎ合わせる
保健師の視点で提案した内容が、事務職に伝わらないことを悲しく思います。事務職は数字が全て。どれだけ企画力があり予算を獲得できるかが全て。予算は執行すればいいものであって、個々の住民に対してよりよいサービスとなっているかの市場調査がされず、とても残念です。保健師は現場を見て問題を統計的に分析しています。行政の保健師の幅広い能力を評価して欲しい
保健師の資格をもちながら、高齢者福祉のケースワーカーのような高齢者生活全般をとらえた幅広い仕事を行うこと。
保健師の資質向上のために実施していること
保健師の声が住民のニーズである(だろう)事
保健師の専門職という立場から窓口業務で相談、支援をしていること
保健師の専門職をいかしながら福祉業務を行なっているところ
保健師の専門性
保健師の専門性として、いろいろなケースと接して得た感覚というものがあると思う。それをなかなかデータ化、書面化することは困難で、保健師以外の職員に伝わらないことがある。経験で培った勘のようなものを政策に反映させる方法を研修で学んだりしたが、まだ難しさを感じます。また、量より質が大切な保健指導について質を評価していくことも難しい。
保健師の専門性は、「こーゆーと」と、はっきりわかかってもらえたら…。
保健師の専門性を活かした健康相談および面接技術
保健師の専門性を生かし、直接住民、組織とかかわる仕事。
保健師の専門性を生かした住民との関わり、サービス事業者等関係機関との連携
保健師の専門的な部分
保健師の知識や過去の経験をもとに仕事を進めていること
保健師の地域でのコーディネート機能について(個別のケース、組織的な運営など)その役割を行っていること
保健師の地域活動の経験をふまえて、介護保険事業の企画・運営をしていること。
保健師の目からのアセスメント、評価
保健師の目からみた介護保険へのとらえ
保健師の役割とは、本来の保健師業務とは、とよく問われますが、多種多様な仕事増えており本来の業務を明確化できない
保健師の立場で種々の角度から物事をみられる力を生かしてまねわり化した事業を住民サイドに立ったものに改革していること
保健師は、住民の健康づくりを担う専門職であるということ。
保健師は、地域に密着した最も身近な専門職であること。
保健師は地域と連携して、地域の人が健康に安心して、くらしていけるお手伝いできると知ってほしい
保健師は本来のあたり前のしごとをするため、している、■だからといわれている(困難なケースetcやってあたり前と)
保健師を地域にいる専門職として、身近な存在と思ってもらえるように住民に寄り添って活動しているところ
保健師活動が地域に貢献していること
保健師活動だけでなく、事務管理能力も評価をして欲しい。現在は、評価されていると思っています。
保健師活動をさせてもらっていないので、お恥ずかしいことですが…ただ認定調査時、いかに本人の真実の状態を捉えられるか、本人や家族との対話の中でその部分を見い出せるよう面接方法をその人々により変えつつ頑張っている結果が調査票であること、単に聞き取りの範囲ではないことを評価して欲しいです
保健師業務、その経験を生かしてやっていることを評価の対象にしてほしい
保健師業務としての訪問は保健師以外の職員には理解されにくいので、訪問活動について理解、評価していただけたらと思います。
保健師業務は、1つの課内の範囲のみならず、1自治体の政策を決定する様々な課題に直結している。保健師業務を理解し、政策に反映してこそ、地域住民の健康な生活と権利が守られると考えます。
保健師業務は外から見にくいとよく言われているが、地域の中で住民の健康を守る視点で、活動しているところは評価してほしいと日々、思っている。特に、専門性を生かしたコーディネート的な役割は、保健師以外には出来ない。又、地域全体の健康問題を、住民の声だけでなく、■な面からもトータル的にとらえることにより、把握し解決の為の方法を考えている点は、アピールしていべきだろう
保健師業務自体、一般社会で評価されていない。周知されていない。
保健師自体、何をしている人?ときかれることが多い。専門職として様々な仕事をしていることを知ってもらいたい。
保健師職能だけでなく行政職能も評価、指導してほしい。
保健師全体の活動をまとめ、今後に生かしていくため結果を提示するとともに、発表の場があれば取り組みを紹介していること
保健指導、健康教育等、保健師としての専門職としての知識を生かし仕事をしており、そこから得た情報をもとに、事業内容を計画していること。
保健指導に関する事
保健指導係の保健師の資質の向上に努めて、人間関係を円滑にしていること。

保健事業、事例の黒子的役割
保健事業が町の施策として重要な役割をになっていること、そのために専門職として課内の職員が業務を推進していること
保健事業と医療費は、表裏一体なので健康づくり事業に活用してもらえるような統計データを提供していけるよう連携を取りながら進んでいこうとしていること。
保健事業に積極的に取り組んでいるところ。
保健事業に伴う事務処理も多く処理していること
保健事業の活動の中で、予防につながっている業務への評価、又その情報をもとに、事業を企画していること
保健事業の結果を示し、必要であれば住民ニーズに促し親しい事業を予算化し実行する
保健事業の重要性を認識してほしい…と思っています。
保健事業の中で関わった方には理解していただけるが幅広い業務内容の中で、それぞれの職種に他にも業務があることを理解してもらい、PRしていくのが難しい
保健事業は、短期間で効果は出ない事が多いので、短期間での評価は、やめてほしい。
保健事業は数値などの結果ではあられない評価の部分があるので、その部分を大切にしたいが…。(例えば、住民の声や意見を大切にしていることなど)
保健事業は早急に効果は見えない長い目で業務の理解をしてほしい
保健事業は長い時間をかけて結果がでると思うし、その事業(町全体でとりくむ事業)をするまでの過程が、より大切であると思います。
保健事業は目に見えにくい活動ではあるが、思いを持ってアプローチしつづけることができれば…と日々思っている。そっと見守って欲しいがなかなか難しい状況である
保健事業は目に見える成果があるまで長期間の時間がかかるのでその辺を理解してもらいたいと思う
保健事業も事務事業も、こなしているところ
保健事業をおし、自主グループを育成し、自主グループが活発に活動している点
保健事業を展開、実施していくうえで、関係機関との連絡、情報交換を密にするように心がけていること。
保健事業実施時の参加人数のみで業務の評価をしないで欲しいと思う。健康相談においては、がん、家族問題等複雑な事例も多く1人に時間を要することもあり人数のみで評価はできない、カウンセリングを学び業務に生かす努力をしている
保健事業推進に当たり事業の企画、運営、連絡調整の重要性について
保健事業推進のため医師会をはじめ、他職種との連携、調整業務をしていること
保健事業担当課でないので保健師の業務をどこまで評価している(されている)のか不明
保健事業担当課で約2年、福祉課に配属されて約1年ですが、まだ自分の仕事を覚えるので精一杯で、私自身福祉課での保健師としてどう動いたらよいかわからない状態です。今のところ、評価できる面があるのかどうかわかりませんが、住民のために頑張っていきたいと思えます
保健所という専門的な職場での業務。
保健所としての経験や専門性を生かした業務の中で住民との関わりや介護予防に根ざした高齢者福祉の基盤づくりに努めていること
保健所になり高度で専門性が高く、心理的にも負担の大きい業務を行っていること
保健所やセンターの保健師とは、違う仕事をしている。0才児保育をしているが、受け持ちの子の心身の発達や健康状態に合わせた関わりを看護、保健の視点を持って行っている。保健の知識に基づき、保育所全体の健康づくりや、啓発をしている。
保健所職員として、予防的、政策的な事業の運営
保健統計資料、住民の声、等を情報に事業の改革 前進しているところ。(事業の内容、予算の削減、事業委託機関の事前準備etc)
保健師も行政職にあつて、住民の情報を分析しながら、事業の企画立案、実践、評価、改善していること。
保健師歴30年の経験で現在は介護保険も含めて事業所の指導、ケアマネジャーの指導等にたずさわっているが仕事出来るのは当たり前で、責任をもってやってもやっても事務職主導の組織で待遇に反映されない
保健部門と福祉部門を兼務し、そのことを保健師活動に生かし、住民サービスに生かしていること。
保健部門の課の業務を通じて様々なケースの事例を経験している面
保健福祉センターのよりよい運営に気を配っていること。
保健福祉センターや関係施設、団体との連携
保健福祉の視点から専門職として市民に対応し、ニーズ把握をしていること
保健福祉の総合相談・看護や医療の知識と経験を生かした専門の相談業務(専門の対応、相談の継続、関係機関との連携)・業務をもとに住民の声や、職場の業務改善に対して考えを反映できる
保健福祉専門職としての関わりとそれを生かした仕事をしているところ
保健分野での住民に対して必要な事業を考え、住民とともに考え、相談し実施していること。(保健師の活動をもっともっといういろいろな方に理解し、知ってもらいたい。)
保健分野としては数字に出たり住民の声を聞いたり等しい限り目に見えづらく評価してもらいには難しい分野なのではと考える。このことから、どのようなところを評価してもらいたいと思うかと問われても良くわからないが正直な思いである
保健分野の活動は、対住民との関わりが重要で、がんばっているつもりだが、事務職や他の行政部署から理解が得られず、なかなか市政に反映されにくい。活動内容が地味なのか?もっと、活動内容や意義を評価して欲しい。そして共に行政職あげて健康づくりの視点で活動できたら…と思う。
保健分野の専門職として、住民の対応や関わりをもち、健康維持増進のための事業を行っている 住民の声を直接きいて身近に対応しているところ
保健分野の専門職として行政の中で、地域住民とかかわり、関係職種や住民の方とともに当事者支援をしていること、それをもとに、保健行政のよりよい方向に向けて事業を展開していること。
保健分野の専門職として住民と関わり健康問題だけでなく様々なニーズをとりえていること。保健事業という行政サービスで、住民の生活の向上、いきいきとした暮らしに貢献していること。住民の声はもちろん、統計的根拠に基づいた事業運営をしていること。
保健分野の専門職として常に新しい知識を得るため研修や住民、人との出会いがかわりを大切に、そこから得たものを事業の企画運営に生かしているところ
保健分野の専門職として地域住民の健康づくりに関わり活動できていること。
保健分野の知識を反映させて相談にのっている。地域の情報をもっている。
保健予防の評価として医療費があるが、すぐに効果が表われない所が難しい。個々への関わりを評価するのは難しいと思うが、そこを大切にしていきたい
保健予防活動の知識を生かした専門職として住民と関わり、そこから得た情報を基に事業の企画・運営をしていること。
保護者、地域の人の要求に耳を傾けながらも、子どもがすこやかに成長できる様な援助が出来る様、努力しているところ

補助金事業だけでなく、他では、あまり、実施していない様な事業を実施しているところ
母子がらみの問題で連携でかかわる時間、母乳ダイオキシシン調査訪問継続の件数が同地域に固まり、その間、他の仕事ができなくなります。単位上、きちんと時間の積み上げをしてもえればよいのですがどうでしょう。
母子から獲たきり、結核、精神と幅広く経験し、総合的に保健活動をみれること
母子保健で育児上の相談等があるが、子育て不安の解消や虐待予防につながった点が見えにくいところ。
母子保健の重要課題として、虐待があげられる。育児不安やストレスを抱える親が非常に多くなっているが、その対応として、現場では必死で取り組んでいるにもかかわらず、事件が起これば、対応の非難はされても、何事もなければ全くと言ってよいほど評価されない。業務もどんどん市町におりてくるが、予算や人はついてはこない。パンクです！！
母子保健を担当しているが、自治体の事務職が保健師の仕事への理解が少なく、保健師の役割を評価されていないと感じています。看護職としての保健師、自治体の中の保健師を、県と同様に評価してほしいと思います。
母子保健活動の目的からみて、いろいろなすすめていきたい施策とつながっているか、新たな施策づくりに参考になるか
母子保健業務を担当しているが、具体的に子育ての相談に応じているところ、保健師の専門性を生かし、家庭訪問等の活動 ※事務職が課内に1人しかいないので、保健師が予算から伝票の処理まで全て行っていて、家庭訪問にいけない状況です。もっと専門性を生かした仕事をしたい
母子保健事業を担当していて、発達支援や虐待予防について、個別の事例をできるだけ丁寧にfollowしていること
報告、連絡、相談をきちんとし、情報提供を行っている 地域、住民のニーズに答えられるような事業の運営を考えている
法律、制度の範囲内で最大限の仕事をしていること
法律にもとづき実施しているのが、現在の事業内容です。決められたことをしっかり実施しているところ ・保護者の訴えをよくきき、対応しているところ
法律に基づいて行なう業務を対住民に遂行する困難さと行政の中で上司と部下の相方の意見をきき、直、自分自身も動かさなければならぬ業務をしていること
法律に定められた仕事以外にも、住民のニーズから事業を実施していること。たて割りとはよく言われる行政の中では、関係機関と連携をとうろと努力していること。
訪問、個別相談等の数で表しにくい業務(精神的なアプローチ) しかし自分で評価すべきものとも思う
訪問ケースからみての、保健師の役割、満足度
訪問したり、来所相談や電話相談において、1人の市民に対してかなりの労力を使うことも多いが、あまり見えないことが多い。そのためそのようなことも評価してもらいたい。
訪問した数、とかでなく、その内容、複雑さを数値化できるような指標があれば、と思う。数字は証明する意味で大切だが、看護や保健はそれで表現しつけない人間性のあるものであるから。
訪問だけが保健師の仕事だけでなく、デスクワークも重要な仕事
訪問だけが保健師の仕事だけでなく、デスクワークも重要な仕事
訪問での対人関係のつくり方 ケアマネージメントリーダーの役割で企画しているが、評価されていない気がする。
訪問など直接市民とのかかわりの中から得られた情報を入れながら、事業の運営を行っていること。
訪問の実績や内容など
訪問やB型機能訓練で住民のペースに合わせて進めて行っている所。
訪問や教室等の数(参加者数)でみる評価ではなく、質(対象者の改善)で評価してほしい
訪問や健診等での住民との関わりについて
訪問や他職種との連携を通して地域住民の声を大切に、健康問題の解決に取り組んでいるところ。
訪問を主体に活動し、住民の声を大切にしながら予防活動や事業の企画・運営をしていること
訪問を大切にしているところ。
訪問を通し住民に安心感を与える点
訪問活動などにおいて、生活者である対象の声を大事にし、その方が、よりよい生活を送ることができるように一緒に考えていく姿勢をこころがけていること。
訪問活動や健康教育、相談、地域活動を通じ、行政施策を企画・運営しているところ
訪問活動をする中で個々への対応から浮かび上がった問題を地域の問題としてとらえ、事業に生かしていること。
訪問活動を中心に、住民の声、とりまく環境を実際に見て、支援や事業を考えるところ。
訪問活動を通して、住民の生の声を聞き、実際の生活の場を見て、本人さんたちの声や、意志を大切に聞いていること。
訪問活動を通じて、地域の健康問題をひろい上げ更には、解決へと導く基礎的な活動をしていること、又それが、各、施策へ結びついていること
訪問看護での経験を生かし仕事をしている
訪問看護などの経験を生かし、介護予防・在宅介護に関する相談業務や基幹型在宅介護支援センターとしての活動を行っていること。
訪問件数とか、参加実績という数量的な評価だけでなく、質的な評価
訪問件数などのように数字にあらわれない業務(企画、立案、関係機関との連絡調整等)について見落とさないように評価してほしいと思います。
訪問健診をするなかで個々のケース展開し、市民のニーズを知り、事業の見直し(新事業の立ちあげ)をしていること 今はできていませんが。
訪問指導はすべての事業の基本であり問題解決に向け専門的知識を用いていること、コーディネートしていること、家族機能の調整をしていることなど評価してほしい
訪問指導や健康づくり事業の実施により、医療費や保険料が軽減していること。
訪問時相手の言うことをじっくり聞くようにしている。
訪問調査という限られた時間の中で介護者や対象者のニーズを聞き出し把握していること。さらに必要あれば他機関との連絡調整をしている
訪問調査を苦情を言われつつも公平、公正に行っていること
忙しい中でも業務をまとめ分析し、次年度の方針決定にかかしている点
忙しい中でも個々のケースにしようけんめい取り組んでいるところ。
忙しく業務を行うなかで、ケース1人1人への対応や、各事業の1回1回の活動を大切にし、よりよい方向へ向かうよう連携を大切に密に行っていること。

忙しさを言いわけにして自己評価さえ怠っているため、評価して欲しい所がなかなか思いつきません。良い意味の評価も、批判という意味も含めて評価して欲しいとすれば、これまで母子にかかわってきた経験を生かして、毎日対象者がより良い方向に進み、保護者の負担が減ることを考えて仕事、生活をしていること。
忙しすぎて思いつかない
本人だけでなく、家族の考えや意見を大切にしていること。
本人の希望を尊重しながら、柔軟に対応していく
本庁の立場で行なう企画、立案業務
本庁機能も持ち合わせた、保健所であるため、関連例規の改正等があると、書類の整理、業務とのすり合わせ、等、全てが業務として生じてくることとなる。この部分に多大な時間を要しているが、省略することが出来ない業務である
本来の保健師としての仕事をしたい。行政の中での保健師の考え、意見を反映させていくこと
本来事務職の仕事もやっていること
毎日、異なった対象に対して、それぞれに対して、異なった対応をしていること。
毎日くり返されるルーチンワークを、コツコツとこなしていること
毎日業務にふりまわされ、ポリシーがはっきりしていないため、「評価して欲しいところは？」と尋ねられても、考えたことがない
毎日業務にふりまわされ、ポリシーがはっきりしていないため「評価して欲しいところは？」と尋ねられても考えたことがない
毎年、全高令者の実態調査を実施し、実態に即した支援を実施していること
末端で地域活動をしている視点から得たことを大切に、1人1人の住民に対して健康面での支援に努めている。また地域全体をみた活動をしよう心がけているところ。
未熟者ですので、一生懸命やっていることのみ。それ以上はありません。
民生委員や在介支援センターなどの連携をとりながらケースに関わっていること。制度について、分からないことは連携するスタッフに確認をとりながら業務をすすめていること。
無責任な対応をしない
命を扱っている仕事であるということ。
明るく元気に仕事をしているところ。まかされたことを責任をもって実行していること。
明確にわからない
面談時・対面で、各方面と連絡をとりながら、くり返し 相談に応じていること
目にはなかなかみえない様々な事業を展開していること。
目にみえた評価や成果ということがあげづらいことはあるが、細々とした相談や連絡などとなっていることで時間がかかることを理解してほしい。
目にみえない所でも、時間をかけてじっくりと取り組んでいる仕事があることを理解してほしい。
目にみえた効果はすぐに現われなくても、住民のニーズを大切に、地道に行っている業務。
目に見えてわかりにくいところでもがんばっていることを認めてほしい
目に見えて何かはっきり効果が見れるわけではないが、要保護者等と個々に対応していることが大半であること
目に見えないもの、水面下での調整役をしている部分。
目に見えない業務が多い。例えば、ケース対応についての相談(後輩や同僚)、連携など時間がかかる。そういう部分の評価をしてほしい。
目に見えない仕事もあるということを理解してほしい
目に見えない事業への評価(予防事業)
目に見えない部分。
目に見えない部分で、専門職というだけでなく、公務員としてもコツコツと幅広く職務を従事していること。雨の日も風の日も暑い日も関係なく地域住民の健康増進と疾患予防につなげるための訪問…!
目に見えにくい、住民の健康管理のための援助者となっている地道な活動
目に見えにくい予防活動を陰で支えているところ
目に見える業務以外の事務処理、統計処理を含めた全体としての仕事
目に見える業務量だけではなく、相談に来られた方の事を常に一生懸命考えていること
目に見える統計・情報の処理に加えて、直接は目に見えない住民の声や意識も大切にしながら長期的な視野に立って事業を運営している専門職であること
目の前に業務で忙がしく評価してほしいと思う余裕はありません
目の前の業務(個別相談や関連機関との連携など)に追われ処理しきれいない現状がある。そのため、事業の企画や運営・調整など、本来の保健師業務の中の「企画・調整機能」がはかされていないと感じており、評価は難しい。
目先のことではなく、全体の視点からみて、提案しているところ
目前にあるすぐに出る結果だけでなく、長期的な成果、予防活動はなかなかアピールしづらい
目的がはっきりしていれば過程はどうでも良いので、別に評価してもされなくても良い。目的が達成されない時に感じるのは地域の住民の方に密着してそのニーズを行政施策へ反映させようとしているが、なかなか仕事が増えるという点からか、目的が達成されにくいのでその辺を評価してほしいとは思ふ。
目的と根拠に基づいて行なっている仕事
目的をもって事業を実施し、評価しているところ
目立たない所で、こつこつと努力して、日常の業務が支障なく終了している点。同じ相談の1件という数字でも、とても困難な事例について。
問題が発生した時、できるだけ早く対応できるよう動いているということ。以前の職場では、現場に出ていくことが難しい状況であったが今は、何かあればすぐに対応を心がけているところ…か。
問題を抱えた住民と関わることの大きさ。
問題意識を持ち既存事業の改善等を考えているところ。
問題解決、調整能力

問題事例にはすぐ対応すること 住民の声をきいていること
問題提起するところ。
問題提起するところ。
役に立ったと相手も思ってくれたらそのことを評価してもらっていると思いますし、それでいいと思います。時に連携能力だったり、人脈の多さだったり、ちがった視点からの発想でアドバイスできたり事業の分析、文書化(研究的)だったりいろいろだと思います。調査のための訪問いき初対面の人とスムーズにコンタクトをとって実施できることについて同行した事務職員から高く評価されたこともあります(PHNとしては当然の能力ではありますが)
役所の体制が変わる度、仕事の内容が二転三転、業務量も年々増えるなか、多様化する地域住民や、関係機関からの相談、苦情を受けていること。
役場の窓口に、専門職を配置していることの意義
役場職員の中で、訪問や直接住民の方の声をきく機会が多い職種で、他部署への意見もきくことができること。事務とは違い、看護や医療の知識を生かして、話ができること。
役場全体のサービスを見ながら、専門職として、自分が果すべき役割を考えながら、事業を企画運営しているところ
役場全体のサービスを見ながら専門職として自分が果すべき役割を考えながら事業を企画運営しているところ
役職への反映
有する能力は、平凡であるが、仕事に従事する時間、日数(業務量が多く、難易度高く急を要する為)は、他とは、ちがう苦労をしている事
予算がつかない事業であっても区民ニーズに応じて行っている事業がある 予算がない事業は評価されないのであるところがあり仕事をしていてむなしく感じる
予算が確保できない(町全体として交付税、税収の低下によるもの…)からといって、主たる理由もなく事業の見直し(ただこの事業をやめてほしいなど)をせまられる。効果も期待でき住民からの要望も大きな事業等については「お金」だけを見て評価せず満足度、安心度なども(プロセスも)評価して欲しい。
予算と関連している介護保険の訪問調査を、他の業務もしながらがんばっている所
予算や財政に関する事務や個別ケースに関する連携対応に時間をとられていること
予算や統計では見えない、人と人、機関同士のつながりや現場での活動。
予算を獲得する様な事業ではなく、地域住民の足元に立った業務、個々のケースに対して、きめ細かな対応に苦慮している所 地道な積み重ねの大切さ
予防(目にみえない、数値にあらわせない仕事の部分)活動をしていること
予防という面で住民と関わっていること。住民はあまり保健師という職業を理解していないので全てにおいて、あまり評価されていないように感じます。
予防の観点から、住民に関わり、数字としてあらわしにくい変化を支援していること
予防の業務は、結果がでるまでに何年もかかるものもあるので、評価は難しいのだろうと思う
予防の見地から健康づくり活動に携わり、事業及び訪問指導を展開している点
予防の視点から仕事をしているところ
予防の視点で、中広い活動が実践できること。
予防の視点で考えた事業展開をしようとして心掛けています、住民の声をいつも聞く姿勢をもつよう心掛けています
予防の視点で地域の実情を考慮しながら事業の企画・運営をしていること(短期間では結果が得にくい側面をもっている)
予防の視点をもって行なう唯一の職種であること。日々新しい知識を求め、学習するよう努めている姿勢。
予防の視点を持って活動をしているところ
予防は、問題発生してから対処するより、数倍も経済効果があるというところを評価してほしい。
予防活動。
予防活動の重要性
予防活動の重要性
予防活動は評価されにくいものだと思います。更に現在の仕事ケアマネ業務が7割なので、自分自身でも複雑なおもいで日々仕事をしています。
予防活動を主として住民と関わり、日常生活を整える支援者としての役割
予防事業(介護、痴呆)がほとんどなので、参加者の反応や実績、教室の評価を見て欲しい。実際の事業風景も見たい。
予防事業は効果があっても目にみえず、経済効果とわかりにくい。
予防接種の接種率が向上するよう活動しているところ
予防的な事業を展開し、重大な結果にならないよう回避していること、住民のかかわりが多い業務の中で、多くの人が満足いくように住民の声を大切にしていること。
予防的活動をしていることを、評価してほしい
予防的視点から活動をしていることが多いので、その部分を評価してほしい。
予防的視点に立った検知から地域を見て住民にその必要性を伝え、理解が得られ、解決策を住民と伴にさぐり策を立てて実践する活動をしていること。
予防的視点を持ち、地域の活動を住民の声を生かして取り組んでいくことを大切にしていること
予防的視点を大切にしながら仕事をしているところ
与えられた課題に対して前向きにとり組んできたこと
与えられた行務をただこなすのではなく自分なりに創意工夫して行っている。身体的よりも対人サービスなので精神的はある。
与えられた仕事をこなしていくことに精一杯です。又、様々な業務があり、その中で自分が得意とする業務はまだ自分でも見つけられていない状態です。
与えられた仕事を自分なりに精一杯こなしていること。
様々な関係機関との連携を良好に保っていること。
様々な業務を通して地域全体をみていることまた地域から得た情報をもとに事業を企画していること
様々な事に対し疑問をもつこと

様々な社会資源からもれているゆきばのない人々を大切にサポートしているというところ
様々な保健、福祉サービスについての情報を必要な方に漏れなく情報を提供し生活改善につなげている。(自立支援に)
様々な問題のある事例に関わっている時など、関わりのたいへんさなどについて、わかっていたきたい
要領よく仕事ができないが、誠実に工夫して業務執行しているところをみてほしい。
利用者(本人、家族)の訴えを聞き入れてくる。利用者が希望する生活が送れるより必要な情報提供をしている
利用者、家族とその地域での生活をサポートするためにニーズの把握を行い限りある数少ないサービスでのケアプランを立案、遂行、モニタリングを行っているところ
利用者、家族の意向を尊重しサービス調整していること。サービス提供を拒否したサービス事業所に対し、利用者、家族の立場で抗議したこと。
利用者、住民等の現場の声を行政に繋ぎつけていくことや、企画調整の上でも保健師の関わり(関与)が必要であること。
利用者との交流の状況や、関連機関との連携の状況
利用者を受け持ちケースが何を求めているのか(デマンドでなくニーズは何かを考えて)をいつも大切にしていること 利用者同志の交流を自然発生的に生み育てられるように努めていること
利用者に対するケースワークのむづかしさ
利用者の立場になり考え、援助をしている視点
利用者の立場に立った支援を大切にしていること
利用者やその家族が自立に向かって生活できるよう支援していること。現在はケアマネ業務をしている
利用者支援に誠意をもってあたっていること 与えられた業務を適切に遂行しようと努力していること
利用者側からの視点でみたらどうか、という事を常に考えることを忘れないところ
理想像はあるが評価まで達せられていない現状です
立場上、担当主査の主体性を引き出し、前向きにやりがいをもって相談しながら決めていっている
量ではなく質を評価できるような体制にしてみたい
量で評価されることが多いので質の部分も評価してもらえるように努力したい。
量のみでなく、地域住民のニーズにそって活動していること
量のみでは、評価しきれない。質的な観点からも評価することが必要である。
量も大切だが質的評価をしてほしい その評価の方法も具体的にあればと思う
量より、質です。難しいですが実際形にならない部分でのプロセスを重要とも考えます
量をこなすより質(ケースとのかかわり、ケースの変化、会議(教室)のときの充実性など)を見てほしいです。
量的、数的評価の難しいところ
力不足で仕事をこなすことで精一杯、ルーチンになってしまっているので評価してもらえるところはまだない。
臨時の為、1つの地区に長期間勤務していないので評価されることは望めない
臨時職員という立場上より住民に近い住民の真の声を大切にしている
臨時職員としての役割と支払われている給与に見合った働きをしていること。
臨時職員なため決まった一定の仕事内容であることが多いため、あまりいえないかもしれないが、看護や保健の知識を持つ専門職として(まだまだ未熟ではあるが)向上心を持ちながら住民の立場を大切にしながら働いていること
臨床経験を生かし、住民への相談、指導を行っていること
輪を大切にしているところ
例)に書かれている内容にほぼ同じ 第一線で住民のそばで、住民の声を聞き、地域と協働で政策に生かせるよう努力しているところ。
例. の1. に書いてある事や、地域や、関係機関とのネットワークづくりに対して、
例■感染症予防に対する健康教育、水道のある所に手洗い、うがいの絵をはる。手洗い方法、うがいの方法など給食前後、トイレの後など意識づけられるようにしている
例1. 2. のとおり!!! 加えて…住民と毎日直接接して支援し、現場を駆け回り、行政職の見えない所で活動していること。現場にいるのは私たちなのに…。PHNは何もできないように思われくやしい…。
例1. 2. 等はもちろんだと思いますが地域住民個人への関わりを重ねることで地域全体のニーズの把握・対応をいけている点
例1. と同様に、看護や医療の知識を生かし行政の看護職として住民や事務職等との係わりを大切に、職域の拡大を図り、事業の提案をしている。2. 法のすき間にもれてしまっている住民に対して積極的に関わっていくことを大切にしている
例1. のような内容 保健師は事業だけをしていると思われがち。いつも「事業と委託にする、保健師は委託でいいんだ!」と言われてしまいます。専門職として、地域全体の健康度をupするために、仕事をしているのだが、なかなかそれが伝えられない
例1だが、あまり行政には大きくとらえられない
例1に挙げていただいている内容そのものです。現実には予算カットとか上司(事務職)サイドの都合が優先されて(あるいはこちらが無視されて)評価の土台にももらないことがしばしばです。力量不足というのでしょうか…
例2に近い。住民の声を大切にしている。住民には喜ばれているが評価されない。評価には長くかかる。平均寿命の向上、死亡率の低下など数値で上げるには時間がかかる
例にあるような仕事をしたいと思う日々の業務個別ケースへの対応でおわれている状況ある
例にある通り、看護や医療の知識をいかした専門職としての住民との関わり、地域を見る観点など一般職とはちがったものがあると思うのでもっと自分たちを有効利用してほしい
例の1. 2. の内容について理解していただければ最高です。他職種等の連携の中で推進できればと考えます。
例の1. 2. は勿論です 住民に役立っているというところ(個人的に、集団的に)
例の1. 2. 及び困難な個別ケースについて、関連機関と連携を伴わないケースのQOLの向上に寄与したケースについての評価
例のようなこともあります…。今まで、何気なくやっていたものを整理して、誰がやっても同じようなことができるようなマニュアル化(フォーマット)したものをつくって整備しているところ。同様に、上記のようなことをすることによって、個人がとられる時間をスリムにしているところ。一資料・文書の原因作成など、皆が使えるようにした。地域に出る時間をつくるように工夫しているなど、手前みそですいません。

冷静にいろいろな角度から物事をみて判断すること。
連携そのものが業務であること。
連携できるような関係づくりには、何か問題を生じた時に関係者が集まって話しあう…だけでは不十分です。今、生じている問題や事例以外の業務の中で…住民や関係機関、関係職種の方々と、共働する姿勢、スタンスをいかに持っているかが問われます。保健師というより、行政(お役所)と、住民、関係職種の間には距離があることを十分に自覚し、その距離を短くするための工夫や方策を講じております。目に見えてこない部分かもしれませんが…!!
連携に関してはあまり得意ではなく評価してほしいとアピールできるところが少ない
連携に力を入れようと考えて仕事をしています
連携の重要性
連携や、ボランティアの活用などにおいて、表面に出てこない事前準備や、日程調整などについて、できる限り円滑になるよう努力していること
連携をとることが、スムーズなところ
労力の割に結果として、結果を表しにくく、また、統計処理を行ない、業務の評価にじつくり、取り組む時間がない
老若男女に広く関わり、それぞれのライフスタイルや問題点に合わせて、対応していこうというも考えていること。
老人保健法の各事業からの視点ではなく、対象者別、目的別に、総合的に対策を講じられるよう、広い視野で、現在の業務を考えているところ
老人保健法施行時に退職し、第4次計画策定された頃再就職したため日々の事業を消化するのが精一杯で改めて、自分の仕事の評価と言われると考えこんでいます
老成人の個別指導(生活習慣病改善教室)の実施の結果、数値的に評価しているが、もっと全市的に国保との関連で評価できたらと思う 日々個別的な仕事が多いので、保健分野、だけでなく福祉や国保、又児童部等横のつながりをもって、評価できる方法があればと日々感じます。個別指導を累計するなかで全体として評価できる方法がほしいです。
脇役で住民をサポートできる仕事であること

自由記載の内容：「あなたが自分の仕事に不満を持つのは、どのような時ですか？（普段から持っている不満でも構いません）ご自由にお書き下さい。」・・・7471件

<p>#1 業務量に不均衡を感じる時 #2 一生懸命やっているのに、他の人から「やりすぎると、他の人がやっていないように見えるから平均的に」と言われた時。 #3 仕事が忙しいのはいいとしても、その仕事よりも、もっと大切な仕事(保健師の仕事)本当はあるんじゃないかと思う時 #4 1人1人の専門性、得意な分野を無視してコマのように配置がえられること。 #5 口の立つ、えらい人、上の方の人の意見の方が優先されるなど思う時</p>
<p>(あまり不満を感じることはないが強いてあげれば…)老人保健や医療の対象者でもある高齢者の問題をすべて介護保険に丸投げしようとする傾向があるように感じる。保健や医療分野と、福祉の連携(協働)を図るのが難しいと感じる</p>
<p>(えらそうなどをいえる立場でもなく、自分もふりかえらなければいけません)問題に対して、あーでもないこーでもないといって時間をかけて議論するわりに、なにも決定できず、解決につながらない時。又、改善に向けて奮闘している人たちに文句ばかり言われて、かといって改善策はたいしたことやうぢささい人を見たとき。</p>
<p>(過去に)上司(事務職)に下記のような事をされた。その時の職場全体の雰囲気悪く、働く意欲が低下する。理不尽な理由で部下に罵声をあびせる。個別に部下を別室に呼び出す。事業の細かい事に口を出す。上司(事務職)が口を出ると逃げると</p>
<p>(現在の職場内では、ないことですが)チームで仕事をすると、目的を持って優先順位をきめて事業をしようと決めておきながら、「優先するものがあつた」「必要ないと思う」など足並みをあわせようとし独断、独走的に仕事をすすめる者がいるとき。</p>
<p>(時間内に)保健師としての仕事ができないこと。</p>
<p>(自分が年令がいったらと思うことなかもかもしれない前提ですが)1)30代の脂ののっている保健活動を期待する年代の現場教育が難しい。特にサラリーマン化して、意欲減衰が起きない、保健活動への熱意思いが育ちにくい。これは教育がキレムラムの変わっていることも影響していると思うが、入職後、産休及び育休で長期業務を離れることを繰り返しているうちに入職時の新鮮な意欲は消えてしまっているためかと思われ、マニュアルによる業務担当はできるが地域住民への専門職としての機能をどのように提供できるかができず、またトラブル発生時の対処が上手でない。2)給与体系で(医療職3表を使っている所は)中堅から40代に入ると、職務負担のみ重くなるのに開業額が低すぎ(1号上がって2000円台)、現業職よりも低いという専門職の志気低下(プライド傷つき)、また、若い世代の育児休業保障の人を支えるには不満が発生する</p>
<p>(低レベルなことですが、県の職員は市町村の職員より偉いと思っていることがしみじみわかる時、嫌なかんじはします)。日頃の業務に追われていて、事業の見直しなどができないこと。又カンファレンス、事例報告などを通して力がついてゆくと思うが、そういう時間がとれないこと。</p>
<p>(不満という不安について…)業務量の多さから優先順位や求められる達成度に見合った業務ができないこと。私個人のレベルの問題なのかもしれませんが</p>
<p>(不満というよりストレスを感じる時は)対象者が必要としないサービスを提供する様アプローチする時</p>
<p>(問8の2と似ているのですが、質問が)</p>
<p>* 休日出勤が多いこと、管理職が顔を出さず、状況を把握しようとしないうち * 今回のように回答に労力を要する調査がまわってきたとき、もう少しシンプルにして下さい。</p>
<p>* 業務量に差がある(内容が大変な)とき</p>
<p>* 業務量に対して処理能力が及ばず”になる時は自身の反省と共に体制の見直しが必要と感じることがあります</p>
<p>* 健康”がいちばん大切と言われながら、保健事業があまり重要視されない</p>
<p>* 仕事は仕事”と割り切ってやるようにしているが、事務職に、まかせられる内容のものもあるので、そういったことは、負担に感じることもある。</p>
<p>* 住民の要望に応えること”が重視されすぎており一般的に考えてそこまで 公的機関がサービスとしてやっていかなければならないのか疑問に思うことも、住民に言われるままに新たに実施するということが多くなっている。“公的機関”という立場の弱さを感じる。職員の限界もあるのだからそういったことも含めて説明し、お互いがもっと理解し合っ必要なサービスを増やせば良いと思う</p>
<p>* “人”が足りない、その日のことにおわれ、業務整理する時間がない残業が多い。自分が保健師ではないように感じる(やっている業務内容から)。とにかく介護保険に関する業務が多すぎて、大学時代学んだことは何なのかと思う</p>
<p>* “専門職だから”という理由であらゆる仕事がかきまわされること。保健師の専門性を周囲に十分に伝えられていない。</p>
<p>* “専門職だから…”と事務職の人に絡みつけられること</p>
<p>* “予防活動”は評価されにくく、数が全てという事務職と接した時。</p>
<p>* “どうして必要なのか?”を自分の中で、理解、納得できないままに仕事を行う時。(ごくまれに)</p>
<p>* “トップダウンだから”と有無を言わずにやられる時。</p>
<p>* “健康”というのは、評価しにくい事業である。すぐ効果があらわれることがなく、経費的な取組みが必要とするので、上司の理解が得にくい。</p>
<p>* “自分が負ければ他はもうでも良い”との考え方を改めてほしい。自己中心的な仕事のし方はやめてほしい。</p>
<p>* “自分の仕事”と考えないことにしている。仕事なので、自分の思いのままに、できるわけではないので、やらなければいけないものは、好きと好まざる仕事だから、仕事に不満はありません。</p>
<p>* “初めて、国保に保健師を配備する”という形がとられたが、他部門で保健事業が行なわれていることから、保健師活動について、十分、上司の理解を得る様な働きかけが力不足で出来なかった。その結果、住民との関わりが、極めて少なく、ルーテワーク(国保事務)の仕事が中心となった。国保データは、保健事業を実施する上で“データ”であるという実態が強く、これを活かした業務が出来なかった事による不完全燃焼が、不満のひとつとなった。</p>
<p>* “不満”という観点からは特になし、問題や課題等はたくさんあるが、</p>
<p>* “保健師であること”を最近忘れていた。介護保険保にきてから、でも保健センターに戻ろうとは思わない。自分が何者であるのか、分からない時がある。自分が頑張った分の収入がつかれば、今みたいな横柄な考えも消えるのかな～?</p>
<p>* “保健師は仕事の評価が冷静にできず感情的に物事を押し進める”と過去の評価が全ての保健師に与えられてしまう時</p>
<p>* “本来他の人が受け持つ仕事”なのに、現場の力関係で、その仕事をまわされてしまう時。</p>
<p>* “大切な事務が混んでいる時、現場の仕事が重なっている時。例(介護認定のための訪問調査が頻繁の時)</p>
<p>* “(政策上)健康づくりが大切だと言っているが目にみえた予算がつかない。対策が後手にまわっていること</p>
<p>* “〇〇計画がおおすぎる。名前が異なるだけで、実施していることは同じの様気がする。一つの事業について目指すものは一つではないと思うので、充分対応できると感じる。計画に縛られているので「〇〇計画」という名前のものはないが「△△計画」の中に組み込まれていると捕えることができる柔軟な国、県、上司が希望。</p>
<p>* “チームで行う場合、思うように相手が動いてくれないとき、自分だけが人が嫌がる仕事もひき受け「ノー」といえない、不満をいえないとき。③全体に前向きな姿勢がみられないとき。</p>
<p>* “マンパワー不足で本来の活動ができない事が多いにもかかわらず、何とかしようと周囲から言われる。保健師業務が理解されていないと感じる事が多い点が不満である。</p>
<p>* “もっと予防活動的な仕事をしたいです。</p>
<p>* “もともと、クヨクヨしない方であるが、どこにもいえることだけ財政がきびしく、本当にやりたいう事業が行えず、補助金の事業をやっているところ。③国の職員は2、3年地方で研修してから、国の職員になってほしい。</p>
<p>* “依頼をした意見書が医師からいつまでも届かない時、非常に困っている。</p>
<p>* “一つの仕事にめどがたえないまま、次の仕事を起こさなければいけないとき。検討する時間なく、事業ありきで行わなければいけないとき。</p>
<p>* “一生懸命と力んでいる仕事”に対する評価が得られない時。③市町村に比べると専門職と事務職という特に違いがない。庁内では、同様に評価されていると思うが、専門職ということでの保健師として求められるものは、事務職とは違いである(保健師等から求められるものは、一般事務職員が求められる以上のものであり、その部分で、時間外等増加しているようである)保健師という専門職だからこそ必要な評価もあると思うが、市町村の中ではそのことが、非常に他職員との関係を難しくしている場合もある(プラン策定手法等)</p>
<p>* “介護保険制度はこれでよいのか? ・利用率は増加する一方であるが、保険料の負担も高くなる。・介護サービス事業者の介護技術が低い一苦情等から判断。・金のないものはサービスが利用できない。・営利目的事業者が増加している。</p>
<p>* “記録の整理がたまり、また複数の事業が重なって、自分自身が仕事をこなせていない時。③伝えたい内容を相手に上手に伝えられない時</p>
<p>* “技術不足、経験不足で相手に不満や不安を与えたり、迷惑をかけたりする時。③事業所(職場)の方向性が見えず目の前の業務に追われている時これでいいのかと思う。</p>
<p>* “業務の替わりがないということ。</p>
<p>* “業務をやったあとの記録や報告書に時間がかかってしまっ、自分に腹が立つ。</p>
<p>* “業務量が非常に多く、子育てしながらなので遅くまで残業できず仕事を待ち拂夜中も遅日仕事をする時。</p>
<p>* “県、保健所に相談しても役に立たない。③世代間の認識のちがひ。お互いの理解ができていない。理解と押しつけは違うことを認め、あゆみよる必要がある。</p>
<p>* “難しい財政状況のなか、今まで通りを続けていけるのか… ③補助があるからやっている事業が、本当に住民に必要なことなのか疑問に思うことがある。③本当に必要な事業、やるべきことは何なのかと思う時。</p>
<p>* “現在は事務職と同じ仕事しかしてなく、保健師として動くにも動けない状況が変わらず自分なりの努力はするが、システマ的に身動きがとれない現状。③保健活動はすぐに結果がでるものばかりでなく、長年の活動、人の成長の中で健康度が上がっていくことも評価してほしいが、この時世の中、数的なことばかりで中身の伴わない業務をさせられること(実施回数、実施参加人数ばかりが評価対象) ③行政の中では事務職中心、専門職はコマのような捉え方がある現状、対等でない(雇用の方法、給料異も、行政職として雇われていない現状) ③よい活動ができて住民からはその声はなかなか職場に届かず、苦情の声が多くなること ③予防活動だから、ケースのほりおこしをすればただ問題もトラブルもあつた忙しかつたが、それが評価にはならない(逆に仕事を増やしているという捉え方をされること)</p>
<p>* “考え方が、全く違った相手と仕事を行う時、仕事の進め方に、気隙をきたすまでもないが、精神的に非常に負担を感じる。</p>
<p>* “仕事に対する課題を、同職種で共感し合えないとき。③仕事に対する姿勢がそれぞれ異なり、目標に向かって、一丸となって取り組むことが難しいと感じるとき</p>
<p>* “仕事の効果・評価が上司の理解が薄い時。③マンパワー不足である状況に仕事は新しいものが領域がどんどんふえていく現状。③なんでも屋的位置づけ</p>
<p>* “仕事量が多かったり、いろんな業務が重なったりした時。急に仕事の責任をまかされた時</p>

<p>◎事務職が自分の担当であるにもかかわらず、「専門家」ということで仕事を私にまかせにする人がいること。(組織の中で事務分掌について、定められた事に従わない。) ◎保健事業としてとらえずに「保健師さんの仕事」とされ、主体的に取り組まない専門職がいる。(というか、他職種がそのような考え方になりやすい。)</p>
<p>◎事務的処理が多いところ ◎カンファレンスしたりする時間がなかなかとれないところ</p>
<p>◎事務量が多く、1つ1ついいに考えながら処理していくことが難しい、住民と接する時間、地区把握をする時間を有効に使いたい ◎新しい情報や知識を得る時間がほしい</p>
<p>●自分に対して・周囲に左右される ●周囲に対して「なあなあ」になっている ・要点をつかんで仕事を迅速にすすめたい</p>
<p>◎自分の能力のなさ ◎役場の中で縦わり事業ではなく、横の連携をもちex 町として高齢者の介護予防対策をどうするか、話し合いができないこと。一必要性はわかっているが、どこから始めればいいのか、悩んでいる</p>
<p>◎自分の力不足により、理想の仕事ができなかった時 ◎自分が、周りの人と比べ、仕事が多いと感じた時 ◎上司や同僚に評価を得られず、大変さを理解してもらえないこと、地道な仕事が重かった時</p>
<p>◎自分自身の問題であるが、仕事をすすめて、優先順位を考え、進めたいが、嫌だなあ、と思う仕事を後まわしにしたり、その事で余計に仕事量が増える結果となった。</p>
<p>◎兼集中して処理したい仕事がある時、突発的な仕事と重なり予定外に時間がかかったりする時。(内容を深められず無理に終わらせてしまうので) ◎事務職がやった方が適切と思う仕事が多いため地域活動や訪問ができない時(事務職が暇そうにしている時)</p>
<p>◎十分な研修もなく、新しい法や制度、それに基づく概念等を踏まえ上での対応を求められる時。◎個々人の性格、それまでの業務等を配慮されず、専門職だからとひとくくりにされてしまう場合がある時。</p>
<p>◎上司の理解がない、専門職としての役割で仕事ができない。何でもやれといわれること</p>
<p>◎上層部(課長、市長)から科学的根拠に乏しい「一発花火」的イベントについて再三の指示が下される時、憤りなく勤務意欲が失せる 併せて長期展望に立つて保健活動を見てもらえない(あるいは説得に大きなエネルギーを費やさなければならない)こと</p>
<p>◎人が足りず、1つ1つの仕事をじっくりと考えているひまがない。◎疲れがたまり、意欲(仕事に対する)がうすれていく ◎残業したいが、はき気がする。(疲れて、5時以降)</p>
<p>◎人員配置不足(特に専門職)のため、業務遂行に支障をきたしている</p>
<p>◎前例がないからとか、前からそのとおりにやっておけばよいと上司に言われた時、行政の先送り体質をとても残念に思います(そのことについて意見を述べても無視されたりするのは、大変腹立たしく感じたりします) ◎専門性を持った行政マンとして、事務職の人と仕事をすると、意識の違いを感じます。互いに協力し合うには、努力が必要で</p>
<p>◎段取りよくスムーズに運ばないとき</p>
<p>◎地区管理が不十分なこと</p>
<p>◎同じ専門職でも、その人によって仕事への意欲が異なり、それが仕事に影響している(能力の違い!) ◎仕事が勤務年数の多い人ほど、自分の業務への意見がとれる。どんなに技能がおとついても、教室運営が上手くいってなくても、福祉社会のため意見のいう人がおらず、自己評価できていない</p>
<p>◎認定調査業務にふり回されて、ゆっくりと事業を展開するに至らない ◎思いがあっても行動にうつせない非力さ</p>
<p>◎煩雑すぎること ◎余裕がなくて仕事の整理、みなおしらずにつけられないこと</p>
<p>◎評価をするまでの余裕がもてない ◎保健師としての業務より、ここ最近事務職業務が増え、訪問や教室の充実へたりつけられないジレンマがある(必要な業務はもちろんあるが、こんな事まで…と思う事も増えてきました)</p>
<p>◎部下の業務調整のバランスが悪い時</p>
<p>◎保健師として対人サービスをする時間と、事務的な補助金の申請等の仕事をしていると、時間的に無理がある。現在、障害福祉課で、精神障害者の担当を正規と嘱託1名ずつの保健師で対応しているが、マンパワー不足を感じている</p>
<p>◎保健師として対人サービスをする時間と、事務的な補助金の申請等の仕事をしていると、時間的に無理がある。現在、障害福祉課で、精神障害者の担当を正規と嘱託1名ずつの保健師で対応しているが、マンパワー不足を感じている</p>
<p>◎保健師活動について他職種から理解、協力が得られないこと。</p>
<p>◎保健師自身にも政策をつくり上げる能力をupさせていく研修が必要である。現在の職場でも求められているが、upできる研修に恵まれない。</p>
<p>・(厚生労働省 市)の方針がコロナ変わり、自分の中での意味づけに納得できない時。国は国民の健康保持、増進を本当には考えていないと思うとき。一経済生活環境悪化させている。・健康の保持、増進できるよう対象者へ支援しているが、本当にこの支援で良かったのだからかと思いかえすとき不安になり、もっと住環境や労働環境について国レベルで改善してもらいたいと思う。目先だけの支援で、根本解決できていない。たとえば労働条件が悪く治療継続がむづかかったり、低年金生活者より介護保険料の徴収を行ない生活そのものが悪化健康障害をおこしやすくなっている社会で健康支援活動をしている。</p>
<p>・(仕方ないのだけだ)仕事をしている時に声をかけられ自分の仕事が中断してしまうことが多い ・職員の働く意欲の低下</p>
<p>・(少ないながらも)自らの力を発揮できないとき ・諸々の事情で、ストレートに考え、ストレートに実行することが不可能なとき</p>
<p>・(多忙でじっくり考える暇がない) ・事業の評価が十分に出来ずに経過している(自分の力量不足) ・対応困難なケースや個別支援が必要なケースが増加している、まだ所内外の事業も増加している、そのような現状の中でも増員が認められない</p>
<p>・「公衆衛生看護活動の原点に」という気持ちで働いていますが、その時、その時で組織としてやらなければならないことを優先させられるので自分で何をしているのかわからなくなります。</p>
<p>・「縮割り行政」の点で、他部門の理解、協力が難しい時 ・事務量の負担でケースへの支援が不十分になってしまう時</p>
<p>・「専門職」ということで、仕事の範囲を超えて仕事が行われる。にも関わらず、仕事を頼んでいる方(介護保険)の事務職は暇にしている。</p>
<p>・「保健師」という職種は、健康な人から疾病をもつ人まで、また、赤ちゃんから高齢者までほとんどすべての人々を対象としているが、他の部署へ相談に行った人であっても、保健師へまわされてしまうこと。(疾病をもついても、治療ルートにのって、日常生活が不自由なく営まれていけば、保健師としては、関わる動機はないが、そのような人が、どこかに相談に行った時に、保健師に問題解決をおしつけられる)</p>
<p>・「お役所仕事」と感じる時。ex. 何枚もの書類に同じことを書かなくてはいけぬ。印かんがないと受け付けない。手続きが煩雑で、分かりにくい…etc. いろいろあります。</p>
<p>・「お役所仕事」と感じる時。ex. 何枚もの書類に同じことを書かなくてはいけぬ。印かんがないと受け付けない。手続きが煩雑で、分かりにくい…etc. いろいろあります。</p>
<p>・「健康」に関する分野が、福祉などに比べ、軽く考えられているように思う ・問8-2に答えたような個別相談への対応が評価されていないところ ・行政改革や民間委託化で、PHNの事業もNPOなどへの委託がすすんでいこうとしているように思える 国の動きに対して不満</p>
<p>・「市役所」自体の構え。・保健、福祉分野を大切にしない国や市の方針 ・現状にそぐわない施策を出す国 ・日本の社会自体が、専門職を大切にしない国だと感じる時 ・女性差別を今だに感じる時。</p>
<p>・「保健行政」といながら、福祉エリアの緊急的対応に常に多くかかわらない立場はつらい時がある。また「専門職」だからという、まわりの過剰な期待は、常に疑問。「専門職」があたかも「権限」のごとく意味付けられている感があり、社会全体が介入について思慮している「虐待」「精神疾患患者」の処遇においては常に第一線的立場におかれる。(況相も一般職員なので…といわれたことも)また、市町村レベルにおいての役割もリーダーになり他の部署は常に人事異動で育たない。・個人においての責任に追いつけず、「判断をあやまった」「対応が悪かった」など組織に所属しながらも上司は事務職「わからない」となってしまうのが現状。これでは保健師のメンタルが危険される</p>
<p>・「保健師=家庭訪問」という考えの方がいて、机上での作業をしていると、時間をもて甘えているように思われること。</p>
<p>・「保健師でなくてはできない仕事」よりも、事務的な仕事量が多い。・上司が同職種ではない。</p>
<p>・「保健師の仕事はこうあるべきだ。」と思っている人が多く、融通のきかない人が多い。現在は、吾とは違い、事務やワーカーの仕事もなくてはならない状況にある。私は、PHNの視点を持ちつつ、専門外の仕事もしていくべきだと思っている。しかし、専門以外の仕事はする必要がないと言う人が多く、困ることが多い。</p>
<p>・1つ1つの仕事について考えると、もっと改善したいところがあるが、いくつもの業務の中で、なかなかできない時。この忙しさを、周囲はどこまで、理解しているか。</p>
<p>・1つ1つの事業や事例に対して、十分に検討する時間が無い</p>
<p>・1つ1つをもっと深く考える時間が欲しいこと</p>
<p>・1つの仕事のとりにくさについて、各上司の意見が異なる時</p>
<p>・1週間毎日事業があって、事務処理もたまっている時-自分ばかり忙しいと思うことがある ・庁舎内の他の部署の方より、私の仕事について文句言われた時</p>
<p>・1人だけに仕事の責任をおわられるような時 ・仕事の配分が、かたよって、負担が集中した時</p>
<p>・1人で残業をしている日が続いているとき ・自宅に仕事をもち帰り、休日でも仕事をしているとき ・体調が悪くても、休めないとき</p>
<p>・1人で仕事を背負う時 ・理解が得られない時(上司など)</p>
<p>・1人で処理しきれない量の仕事をやりとげなくてはならない状況にあること。・仕事をしない同職種の人間がのうのうとしており、なおかつその人とベアを組まれること。・上司、先輩に相談しても必要な助言を適宜もらえない。信頼できない。</p>
<p>・1人体制のため、身動きできないことが度々ある。・全体的に人員配置が少ないため、窓口対応のための留守番がある。</p>
<p>・1日でもやるべき仕事明確でないところ。自分のペースで仕事ができるが、期限が先な場合、ダラダラと仕事をしよう ・受け持ちの対象者に関して終了にすることができず、定期的に状況を見ていく必要のある者が多く、長期休暇や地区が変わるときにどう対応したらよいかと悲</p>
<p>・3係の支払いや、事務決裁をしなければならない立場にあり、保健師としての役割で活動できる時間が少なくなっている点</p>
<p>・H15年度予算確保で財政難の為十分な活動ができない。</p>
<p>・PHNが実質1人減なので負担が大きい。</p>
<p>・PHNとして、家族がすべき事とさかき目で不満に思う事が多い(何故、こんなことに家族が出来ないのか?) ・自分の仕事をした意図が伝わらないときに不満を持つことがある</p>

・PHNの資格を持っていますが、大卒の資格がないということでの職場内(組織内)のPHNのあつかい方、昇任が遅く、事務職よりも低いあつかいになっている現状に仕事への意欲が少しずつ失われていくように思います ※PHNとしての責任もありますので、きちんとやっているつもりですが…
・PHNの日常業務にあまり関係のない内容の役割が重なる時
・PHNの能力の差によって、住民が得られるサービスに差が生じること
・あいまいなことが多い・情報がみえない・ケースを共有できない・仕事量に差がある
・あまりないです。ただ職種柄、また町の機構上、職員の意識の持ち方等々重なる、保健も福祉も、そしてスタッフのやる事まで範囲を広げてやらざるを得ない。どうにかスッキリと仕事が出来ないかなーと思っている
・あまりにも業務量が多すぎる時・他の職種(事務職とか)に大変さがわかってもらえない時
・あまり好きではない事業の為に、計画どおりに仕事が進められず他の保健師から遅れをとっていると思う時。・自分の力量の無さにいつも不満を感じている。
・あまり適性がない部分の仕事は難しい
・あまり不満を感じません
・アンケートや調査、研修用のレポート等に仕事の時間がとられる時
・アンケートや調査の報告で実際の活用がなされないまたは活用目的が明確でない場合
・いくつも、回答を問う仕事が多くなった時に、必要な時に、必要なケース支援ができない時、対応に苦慮します。
・いつも、否定的な表現で、仕事を評価されること。認めてもらったりしたことが、今の部署に来てから皆無に等しい。・仕事も、異動して来た時に全くオリエンテーションがなく、自分の仕事は自分で探せ、という感じである。・ややもずと、その日、来て、仕事が何も無い日が何日もある。
・いまだに「行政主体で事業を行う」という考えの人と一緒に仕事をすること。・意見や質問をしても、適確な回答をせず、「しよがない」の一言ですまされるとき。
・いろいろな事業がありすぎて訪問し住民の声をきく機会が少なくなったこと・事務処理に時間をとられること
・いろいろな事業の企画に参加することが少ない
・いろいろな事業をしながら目的にむかっているわけだが、国の方針(自治体の方針)とおとってくる予算がどうも納得いかないこと
・いわゆるお役所事務的にアライバイづくりみたいな仕事をしている同僚をみたり、上司から指示されたり、納得いかないままそうせざるを得ない自分に気づいた時。
・うまくいかない時。・急ぎの仕事が重なる時
・うまくできない時
・うまく企画・運営できない時(周囲のスタッフの理解や協力が得られない時)・事業をよりよく変えたいと思っても他機関や団体等の影響から変えられない時
・うまく物事が処理できない時
・おかし、現状にそぐわない…と思っても、変えられない業務があること。同じするならもっと効果的にしたいなあ。・同じ仕事でも、人間関係による。仕事をすすめるにあたり、仲間であれ、関係機関であれ、まずは良い人間関係を築くことが必要なんだ。
・お互いの意識の違いがある事。(話し合い後でも)決定した事でも、決定できない事もある…。
・かわり方のケース(虐待事例)の問題でストレスがあったり、まわりの機関との連携がうまくいかないとき。
・がんばっても仕事をしても、上司から見とめられない時。
・カンファレンス(母子・成人など全ての分野)を行う機会が少ない。また、スーパーバイザー的な存在がいないので、職員全体が困った時にスムーズに解決しない。・気軽に何でも聞ける先輩PHNが職場内にいない。
・きちんとした土台(知識等)がないのに、ケースにあたって自己判断したり、後輩等にアドバイスをしなければならぬ、土台づくりのための研修等への参加が困難・おちついて、ケースに対してマネジメントがおこえない状況になる時
・きちんと評価されなかった時。・住民が思う様に動いてくれないとき・やりたい仕事につかえてもらえないとき
・ケアプランを担当しているのは処遇困難ケースなので、支援しても、改善が見られないこと、又管理職としての仕事が、ずっと現場業務を行ってきたためやりにくいこと
・ケースと関わる中で、見通しを持ち関わっていくが、その見通しがもていない時。
・ケースについての相談は随時、同僚や上司に相談できていますが、自分の仕事の振り返りができるようなスーパーバイザーが欲しい。・精神的負担が大きい割には、達成感が得られない時
・ケースについて全ての責任を一人が担わなくてはならない状況。1人で背負わなくてはならない状況は、精神的に大変苦痛である(仕事を離れても安堵感がない)
・ケースに対して、すばやい対応、臨機応変に対応することができなかった時
・ケースに対しての関わりの中で、自分の予測があまかったために、対応がおそくなり、自分の判断とアセスメントに対していきどおりを感じることもある。・担当間で、つみかさねてきた実績や、ある企画に対して、上司の考えの一声のために却下されたとき。
・ケースのかわり方に対して、事業の進め方等気軽に相談できない時・業務が多い時
・ケースへの関わりを深めたいと考えても、同僚及び上司の共感を得られないとき
・ケースワークの際、専門職として考えた処遇や判断が認められないこと。一週間(上司)・事例性がないのに、疾病があるからという理由で関わりをもつよう上司から強要されること。(相手に「相談しよう」というモチベーションがないため、関わりがうまくいかない。関わりがうまくいかず、結果が出ないと、保健師の能力不足と書かれてしまう。事例性のない関わりは必ずしも必要でないこと説明しても、理解してもらえない。・「病気のことがよくわからないから、その部分で訪問に同行して欲しい」と事務職から求められ、同行訪問すると、相手の抱えている問題は健康上の問題ではないのに(福祉的な内容であったりしても)、その後のケースワークを保健師に任せてしまうこと。・訪問は保健師が行うもの、というように決めつけられている。
・ケース件数が多く負担が大きいこと
・ケース連絡が遅くなってしまうこと
・こちらの健康センターの事務職員が変わるたびに対応が違う 現場を無視するような言動がある・精神保健福祉相談員として、公的な精神科との連携がとれにくく、入院相談も出来ず、民間医療機関から苦情を言われる
・こちらの話をきちんときいてくれない時・前回言ったことの内容とちがうことを変化した理由を知らされてない場合
・この事業動になったので保健師+事務(補助金や予算)の仕事が重なり業務量が増えた・処遇困難ケースに時間をかけられることが多く予定の業務が残業にまわることが多く同僚に居る殆どの方が定時で帰るのを見ていると業務量の偏りを感じる。健康面でも1年前頃より心身とも不調で病院受診を繰り返しているため自身の健康にも不安をかかえながら仕事をしている現状。眠れないしは眠れない(どんなに疲れていても)
・コミュニケーションとして住民にかけた言葉が否定的にとられた時
・これまで5名で保健事業を実施していたところ、同僚が突然退職したり産休に入ったりとH16、2月から2名(1名は保健師1年)で保健事業を行わなければならず、のりこえられるかとても不安である(代替職員もさがしているがなかなかみつからない)・職員の意識がなかなか統一できない 同じ目標にむかって保健事業をすすめていきたいが、職員の中でも意欲的に頑張っているタイプとそうではないタイプの人がいるので両方の気持ちを引きつけていくにはかなりの努力がいる。外からアドバイスしてくれるスーパーバイザーがほしい
・コンピューター入力が多い時・保健師業務外の業務
・システムやネットワーク等IT系の業務は最初から年齢の低い職員にふられる。最初から「よくわからない」と上と言われてしまうと、自分もよくわからないのに、結局押しつけられる形にいつもなる。ネットワークやシステム、ITなど、自分の努力でわかる範囲はごく限られており自分でもどうにもできなくなる。しかし、外部からは事業がうまくまわっていないと非難をされてつい。
・じっくり企画・運営する時間がとれなかった時 スタッフ間の共通認識がはかれなかった時
・しなくてはならないことが多くて、仕事が思うようにすすまないとき。・自分の仕事の評価が低いとき
・しんどさ、つらさを同僚や関係機関関係者などと共有できない時
・スーパーバイザーがいない。基幹型支援センターという新しい仕事であり実施するの手さぐりでやっている。福祉の専門職の協力が少ない。
・スタッフからの報告が自発的に実施されない時・事業や予算の企画等に参加できない時
・スタッフが協力的でない時
・スタッフ間で、対応がばらつき方向性が、不明確になる時。
・スタッフ間での協力体制、連携が不十分な時
・スタッフ間での仕事量の差・むかしからの変えられない仕事内容
・ずっと同じ課にいますので、他の課、役所の中の細かい事がわからない、又、専門職も少ないので、相談するのに不満を感じる・処遇困難事例が多くなり、自分の力量では対応できないこと。
・すべて事務量が主導権を握っている点・住民に対してことば遣いやめしてほしい 金動定しかりしないで絵に書いた餅の政策しか打ち立てない点しかし涼しい顔して、本当は金動定になっていないのに・仕事上では対等かまわれないし、会議等では何なりと意見を述べ、しかし、フォーマルな場などで若い職員が本当に口のきき方を知らないこと、自分の分をわきまえられない職員ばかりの点、人間の器は、でき上がってしまっていて育て直せない。・苦勞のない若い職員と仕事をするのに疲れた
・スムーズに仕事ははかどらない時。対象者からの提出物が遅れたり、連絡がとれないなどで、何度も催促しなければならなくなるので。
・センター業務においては、事業をしようとする時、決定する権限がないことに不満があった
・その場限りで終わってしまう仕事の為、疲労感の多いのがつづいて、面倒なことのみに「専門職だから」とおしつけられて尻ぬぐいをさせられること

・その人の個性、方法に任されている。一定の基準、マニュアルがない。経験により習得していく状況なので、私としては、専門職という自覚がうすく、信念をもち仕事をすることができない自分がある。・達成感が得にくい。自己完結(満足)で区切りも他なく、これで良いのか悩む。・時間や規制の制約と、対人支援とのアンバランス。・何をやる人(何のためにいる人)か、周りの人へ説明する時。
・その日、行おうとしていた業務が半分位しかできなかったとき・健康教育で伝えたいことが半分位しか話せなかったとき・自分の仕事が多過ぎて協力も依頼できずオーバーワークになっているとき
・それぞれの事業担当によって業務量に違いがあること
・それぞれの年代、経歴年数などの役割を果たしていない職員が多いと感じる。・仕事に集中できない職場環境
・タイムカードおすのが22~0~というところもあり自分よりも家族への負担を考えるとつい、「毎日じゃないさ」と思いますが…。土、日もほぼ仕事という時期もあり…。周りの知人からは「公務員やのに大変ねえ」と驚きというが励ましてくれ(？)もっています…。
・タイムリーにフォローできないこと。・フォローケースがどんどん増えており、また連絡がなかなか取れず、どんどんフォローが遅れていくこと。・必要な時に必要なサービス提供ができないこと。(相談枠や受診料の問題)
・たくさんの仕事をかかえているので、十分に納得できるまででしたが、時間と心の中とりがいいこと。
・ただ、話を聞いていると思われがち・事務(行政事務、企画運営)優先、相談はあいている時間 人が少ないので時間外で事務業務…です。・福祉は、「欠けているところを補う」考えで、保健は「自立へのニーズを援助者として目標をもつ」考えの違いに当初とまどいがありました。しかし体験できてよかったと思います
・ただ事業を毎年行うだけで、専門性がいかされぬような気がする。・職場でのチームワークに欠けている。(職場内での連携が図れていない)・人間関係がスムーズでない。・向上心に欠けている。・事業が担当制な為、相談があまり出来ない。・雑用が多い。・一人一人の役割を責任もって実施されないところがある。
・チームで仕事をしているのに、1人で勝手に事(対応)を進めてしまったりする人がいる時・他機関との連携がスムーズに行かない時(特に保健センターと)
・チームの中で、うまくいかない時(きちんと意図が伝わらない時)
・チーム内の連携ができていない。(人間関係)
・データ入力作業に追われる時
・できるだけ住民の意見や高齢者の訴えを聞いて対応できるようにしたいと思う時間が少ない。
・デスクワークが増えている点・このようなアンケートが、積って送付されてくる点。(なるべく協力したいのですが)
・どうしても事務的な仕事が多くなり、デスクワークが多くなりがち
・どう考えても「ムダ」とか、「住民のためではなく、その人の立場のため」の仕事をしなければならない時 また、意見を言えないような立場の人から一方的にそれも私達とは別分野なのに、分野を超えて、意見された時(はまりすぎ！)
・どこまで私が中心になって事業をすすめていったらいいの？など、上司に相談できないこと。上司が忙しすぎる！
・とつぜんこの質問項目がここにくるの？・いろいろな事業を組み合わせて実施していくが、PHNの仕事は直接的に住民側や、数値的な評価にはつながらないことが多い、むなしくなることあり(べつに評価を求めるワケではないが、一つの事業を遂行しているなか他職種とのアンバランスを感じる)・調整機能/有意義に感じることもあるが、みなそれぞれが勝手なことを言いストレスを感じることも多い(でも今の職場では先輩方にサポートしてもらえるので、なんだかんだあっても、仕事をすすめていける)
・トップダウンで仕事がおりにくるとき・いろいろな種類のケースにかかわってよい面もあるが、中途半端にエネルギーが分散されてしまうこと。広く浅くかわるが、その中でPHNの専門性が何か明確でないこと。他の人にPHNの仕事が理解されにくいこと
・トップダウンで仕事が急に降りてくること。・マンパワー不足・大都市ということは数々の業務決定執行までの打合わせ等、会議が多く必要意見統一に時間を要するということがわかり、その為にもゆとりと+αのマンパワーが必要
・トップダウンの仕事であり現場のPHNの声が、政策担当に伝わらず、勤務をしているところ・ケースの多様化に伴い他機関から何でも「保健師へ」とふられ何を期待されているか不明。何でも屋になっている
・トップとの意見の食い違い・トップの考えがわからない
・トップの命令で新規の事業をやらなくてはならなくなった時・自分たちで考えた事業に予算がつかないまたは切られる時・上司の理解を得られない時
・とても大切で、重要な事業が、財政の悪化を理由にカットされることがあり、思うように事業実施できない。いっしょに協力して住民サービスにあたりたいと思っても、担当が非協力的なことがある
・とにかく業務量が多過ぎて、心身共に余裕が持たない。・現場(利用者や生活のたいへんさ)の大切でいいねに聞かれないことが上司や同僚に認められえない…と感じる時。
・どの事業も、縮割で(トップダウンで)おりにくいため、改革や数以外の質は求められず、自分が限られた範囲で、努力するのみ・常に、課長の判断、権限の下に行動する様、求められ、裁量の範囲が限られ、保健の活動がにくい。・保健のみでなく、福祉事業についても、対象者の自己決定を引き出す事が最優先と思うが、形式が、登えばOKという仕事、サービスのスタイルとなっている。しかし問題意識はうすく、気づかない職員がほとんどである。保健師も、同じく、気づかないで業務をマニュアルに従い、漫然と仕事をこなしている。
・なかなか地域に出られないと感じる時。・事務的な仕事が増えてきていること。
・ニーズに対しての仕事ではなく補助金事業としておりに来た仕事の時
・ニーズを把握し、必要な事業内容を企画しても、予算獲得が、タイムリーにできず事業の実施ができないとき、無力感を感じる
・パソコン、その他、日常使用する機器を構成員にみあった台数、品質をそろえてほしい・日常の専門業務のほか、施設管理は目がゆき届かず常に不安を持っている
・パソコンの業務が上手くない時(操作が分からない)
・パソコンの上達ができず、業務の進行、まとめに時間がかかってしまう・新しい事業に対し、予算化が難しいこと・人員数の増額が難しく、依頼の際、罵身の狭い思いをしながら交渉しなければならぬ
・パソコンをうまく使いこなせないため、他職員に依頼してもらわないと、業務遂行できないことがある・少子高齢化が急速にすすんでいるため、町の施策が住民ニーズに追いつかないこと。(町長や議員などの政治家たちと保健師の視点のギャップ)・過疎地域でもあり、マンパワーや人材に乏しく、事業運営で悩むことが多い
・はっきり規定のない事務が多く、保健師個人の自己判断や資質に任される仕事が多いと感じること。曖昧な仕事をしてしまっていること。・自分の意見を聞いてもらえず、大枠ではなく細部で話が停滯してしまうとき。・過程がよく見えず、結果のみ引きつづく仕事など…。
・ひきつぎがきちんとない状態なので、分からない事が多く、場当たり的にこなしていること・仕事で求められていることが不明瞭であること
・ひとつの業務に集中したいと思っても、他の業務が入ってくるなどして、全て中途半端になっている
・ひとつひとつの仕事にきちんととりくめない。目の前の仕事に追われている感じ。・勉強する時間、機会がほしい
・プロ意識に欠けると思うんですが、ある程度、展望・目標を持って支援していても、全く効果等がない時は感情が入ってしまい、イライラしてしまう。・人数が仕事の量の割に少なすぎる。保健師がもう少し多く欲しい。
・ベースが違いうからだと思いが事務職の方に相談をして、指導いただいても、その内容が何となくつくりこないことがある。・各課の保健師同士では情報交換や連携など、とれていると思うが、課同士での、事業やケースに関する連携は壁が厚いと感じる。
・ボトムアップで仕事が決まっていけない・医師会の意向で業務が決まっていく。その業務が最優先だと思われぬ事業であることが多い
・ほとんど現場に行かず、机上で事務仕事をしていること。毎月実績報告を累計し、事業の内容や参加状況は把握しているが、参加者の顔はほとんどわからず、直接の声もほとんど聞いていない。・事業の請求書処理に時間がとられることが多い。
・まだまだ自分が知識・経験不足という点
・まだまだ知識不足のことばかりで、仕事をすすんで、住民さんなどに対して待たせしてしまうことがあったりする所。もっと勉強が必要だと思う。
・まだ仕事をすべて把握できていないこと・期限がぎりぎりの仕事が入ったとき
・まだ自分の仕事が多過ぎて、未熟であると感じるとき。
・まだ分からない事が多く、早くも保健師として役に立ちたいと思うとき。(自分はあまり役に立っていないと感じる時)・雑用の様な事ばかりをしているとき。・あまり役に立ちそうにない事業に取り組みなければならぬとき。
・まったく新規の仕事、事業、会議等の場合、負担感が増加する・事務量多く、個別ケースへのかわりへの時間がとれないこと
・まわりが協力的でない時(乳幼児健診等)・仕事をしていたらいいのはみんな一緒である
・マンパワーがもう少しほしい。・栄養士の常勤職員がいたらいいと思う
・マンパワーの不足・上位管理職に保健師の本来の業務の大きさが理解されていないため
・マンパワー不足で仕事に余裕がない時
・マンパワー不足な介護や福祉、精神、子育てといろいろな分野で要請されてしまう。統計や評価する時間もないのに、計画がないとか根拠がない等、上司から言われてしまう
・マンパワー不足の為 事業内容が縮小されてしまう・職場のチームワークの乱れ(報告・連絡・相談)に欠けた時
・マンパワー不足の状態でも、臨時的にスタッフを常時雇ってもらえないので業務量が多く、負担が増加する時。
・みんなが、共通の目的を持って同じ方向を向いて仕事にとり組むことができていない時・上司がスタッフの気持ちや思いを理解してくれない時・なぜそのことにとり組む必要があるのか、説明がないまま、仕事をおろされた時
・もっと仕事を深めたい(分析したい)のに時間が足りない、人が足りないとき・今後、業務がどんな風に変っていくか、想像するとき、今の業務が本当に住民のためになっているか不安になるとき
・モノ、ヒト、カネの不足・自分の能力不足
・もの事が白・黒とはっきりしないため、達成感が得られにくい・同職種とくらべられるところ
・やっていることに対して、上司が急がず時。→信頼されていないと感じる

<p>・やっていると理解して動けない時(保健師の仕事が何かわからなくなる時) ・自分がどう動いたらいいか、分からない時(指示を適切にもらえない時)</p> <p>・やっていると業務のまとめや評価をする時間が持たない ・対象者との関わりをもっと持ったり、深めたり、対象者を広げて関わりたい時間が無い</p> <p>・やっていると本当に住民の為になっているのかわからない ・直接住民の方と接するより書類と向きあうことが多い</p> <p>・やむを得ず休みをとらなければならないこと、休憩がとりにくい状況あり</p> <p>・やらなければならない事があるがなかなかできない時(自信がない) ・整理整頓できなかつたり、統計処理が合わなかつたりきつちりと仕事ができない時 ・他の職員とのコミュニケーションがうまくいかない時</p> <p>・やりがいのある仕事であるが責任の重さ、精神的ストレスの負担が大いゆえに、それをフォローする態勢が整っていない。上司への相談をしても適切な方向性をもらえず兼業まってしまうことが時々ある。 ・社会的に問題となっている部分に対応することが多いと思うが行政の中のPHNの活動が高く評価されているとは感じない。</p> <p>・やりたいたくが次々あっても予算の裏付けはどうか、とか人的には厳しいなどのことを考えて結局は見送ってしまうことが多い。何いの段階で却下されるのではないかなどと弱気になってしまう。簡単な事務手続きまで地区活動が出来ないものかと思うことが多い。</p> <p>・やりたい業務につけないこと。 ・仕事の重要性を感じにくいこと。(もっと必要なことがあるのではないかなという漠然とした思いがあること) ・自分の能力が低く、うまくできないこと。</p> <p>・やりたい業務よりやらなければならない業務の方が多く、それが、予定外のものだったり、突然与えられたりした時 ・プラス評価よりもマイナス面ばかりを指摘される時(特に上司から)</p> <p>・やりたい仕事はたくさんあるのに、担当の2人のPHNでは、とうていできないと、感じる時マンパワーが欲しいと感じる</p> <p>・やりたい内容が多すぎていつまでも課題として残ってしまっていること。 ・まとまった時間を確保して1つの業務をやり続けることができないこと。 ・他の機関の仕事でありながらその仕事を任されてしまっ、責任をもつべきところほどごかか！と思ってしまう時</p> <p>・やるべき人がやるべきことをしない時(自分より上の立場の方) ・あいまいな時(自分より上の立場の方)</p> <p>・やれどもやれども先行きの見えない時 ・自分の能力で現事案では解決できないようなことを依頼された時</p> <p>・ゆとりケースに関わる時間が少なくなっている事</p> <p>・ゆとりがない時</p> <p>・より専門的な知識 技術をじっくり学び、体得したいがその機会がなかなか作れない。それらを土台にして地に足がついた仕事をしたいと思うが、できないことに不満を感じます。</p> <p>・リーダーの保健師に、その責任や役割を果たそうとする姿勢がないこと。 ・多くの課題について、「ぐち」は言うが、解決していくための方法について、検討しないこと。 ・自分の企画、考について充分な説明もいまま上司に否定、うやむやにされること。 ・専門職、事務職がお互いを知らず、わがわがと努力しないこと。</p> <p>・ルーチンな仕事に追いつかれ、新たな視点をもって仕事にとりこもうとすると、仕事が2倍になり、時間内に仕事が終わらない ・保健事業をこなすだけの仕事ではなく、企画 立案 計画というもの、また予算をとることもそうだが、どんな組織を広げて仕事かしたいと思うとき。 ・仕事の体制そのものの見直しが必要。 対市民に対し、うわべだけの「やっています」仕事ではなく、もう少し、奥深く、専門性が発揮できる体制作りが必要と思う時。</p> <p>・以前のような保健事業ではなく、一役職員としての事務的な仕事も増加している。就任した時から行政職として育てられていないので、現場の機構や処理方法が基本的に理解できていないこと。</p> <p>・以前の保健活動と違い、業務の縦割り化で地区内の全ケースを見れない。(現在は母子保健のみ対応)そのためダイナミックな地区活動が出来ず、保健師本来の持つ企画力がうばわれてしまっている。役所内の一箇所にすぎず、民生委員等との連絡も上司の許可がないと出来なかつたり、地区内別組織への会議にも出られなかつたりという状況にある。保健師が少人数ずつ各部門に配置されることで、保健師の連携が逆に弱体化し、福祉に取り込まれ、公衆衛生の保健活動が出来ない状態に追い込まれている。保健師も各々専門性という主旨での機構改革だったのが何でも屋ですべてのものを知っていてコーディネート出来るということが保健師の専門性だったのに…ということが一番大きな不満である。</p> <p>・以前より事務量がふえていること ・訪問にあまり行かなくなったこと ・合併しなくてはならないこと</p> <p>・委員会、作業部会等多くの会議等に関係し、又調査、取りまとめ等の業務が多く、各業務に充分な関わりができていない ・業務が複雑化多様化する中で指導力を発揮できていない</p> <p>・意にそぐわない業務が政策レベルで進められていること</p> <p>・意にそぐわない業務をしている時。(自分の意見を言ったところで、全て聞き入れてもらえず、全て相手のいいように、言うとおりに物事がすすんでしまう。) ・自分と考えが違うのに、違う考えの人もいるのだと考えてもらえず、拒否されてしまう時。 ・事業として本当に必要なのか?と思えることをしている時。 ・チームワークを乱されてしまう時。(とても、いろいろなのでやりづらくて辛い。) ・各機関が自分たちの役割を明確にしていなかつたり、先走って動かれてしまった時。</p> <p>・意にそぐわない業務をしなければならぬ時 ・自分に権限がない業務をしなければならぬ時 ・情報が得にくい業務をしなければならぬ時</p> <p>・意にそぐわない業務を上からの命令でやらなければならない時</p> <p>・意にそぐわない業務を命令された時 ・重要ではないと思う業務を見かけのよさだけでするように命令された時</p> <p>・意にそぐわない仕事や自由な発想・企画ができないような仕事を与えられた時 ・管理職という名のもとに、実際は庶務的な事務などの雑務が大半であり、保健師としての仕事がほとんどできないこと ・組織内での人間関係を含め協力体制が得られない時</p> <p>・意にそぐわない仕事を上司に頼まれた時 ・期限のせまった仕事が重なった時</p> <p>・意にそぐわない納得のいかない仕事をすると時</p> <p>・意に添わない業務を押しつけられた時</p> <p>・意に反することをやらなくてはならない時 ・もっとじっくり取組みたいのに十分な時間がとれない時 ・不合理な配置による業務の過剰等々</p> <p>・意志に反して、一方的に命令される時</p> <p>・意志の疎通がうまくいかず仕事上で納得できないまま進められた時 ・自分の意見を上司が聞こうとせず、一方的にやりこめられる時 ・自分の努力や実績を評価されなかつた時など</p> <p>・異動して着任する前からの従来業務が整理できないまま(人員配置やシステム上)新規事業担当となり、過重業務となっている</p> <p>・医師、看護師、助産師のように直接、技術を提供することが少ないので、何をしているのか住民からなかなか理解されにくいこと。 ・退院等に即して、援助が必要な人に関わらず、医師、訪問看護師らの援助が入り在宅生活が送れているケースを見たとき、自分の役目が活かせなかつたと思う。 ・医療関係者達にも仕事を理解されてないように感じる。</p> <p>・医師とケースの捉え方にズレがある。</p> <p>・医師について(大切なことを忘れていたり、住民にめいわくをかけ、謝る時) ・自分だけで物事がすすまない。自己完結しないのでいつも他職種のの人に確認することが多く、自分のペースに物事がすすまないのですっきりしないことが多い。又、時間がかかる。 ・公用車が使えず歩いたりバスで訪問するので合理的に時間が使えない。(1件行ってかえってくるだけで時間がかかる)</p> <p>・医師会など他の機関との関係により、住民にとってよいと思われる事業ができなかつた時。</p> <p>・医師会や歯科医師会等との交渉や協議をすることが多く、常に自分達は、行政より上の立場にあるんだぞ!というような口振、対応にかなり不満を感じる。 いい仕事(地域で仕事する)をするには、お互いの壁がもっともっと低く透ししやすい体制に変わって欲しい。</p> <p>・医療や看護の専門職に、わかってほしいことが伝わらないことがある</p> <p>・医療や看護の専門知識を基にした判断ができなかつた時や、今までの経験の積み上げがなされてないと感じる時など、自分の能力不足を感じる時。 ・人数や回数で評価されてしまう時。</p> <p>・育児相談他一例一例時間がかかるが、いつも数で評価されること</p> <p>・一PHNの負担と重荷が大きすぎるとは…?と常に感じています。</p> <p>・一つの仕事に向かう時に、仲間同僚との意志統一ができない(チームワークが不十分) ・職場内の人間関係 ・言いたいことが言えない場合がある</p> <p>・一つの事項を決定していくのに、複数の意見が入り、なかなか決まっていけない</p> <p>・一つ一つの業務に関しては、確実に仕事ができる人材(特に若い人)はいるがトータルに物事を考えられる視点で仕事ができるような研修等を受けられる機会があまりにも少なすぎる 大切な研修があつても人数が少ないため、他の事業が入つていたり予算がないので行けない等多すぎる。自分自身で、本を訊んだりして勉強するしかない、ちなみにH15度は1回しか研修に行けなかつた。</p> <p>・一つ一つの成果をまとめることができていないこと。 ・タイムリーで迅速な対応ができていないこと。</p> <p>・一つの仕事をしていた、次に仕事を与えられた時に時間の優先するものからしていくと残った仕事がなかなかできない。以前無理したことをわかってもらえず、みんな同じと仕事を与えられること</p> <p>・一緒に働いている人の意識が低い ・残業時間が長い</p> <p>・一人にかかる仕事の範囲が広いこと。大変さを感じてくれる人が少ないこと。 ・机上で仕事をする人には、現場の大変さが理解してもらえないこと。</p> <p>・一人一人が抱えている業務量が多すぎる事 本当に必要な事業は何か考え、事業のスリム化をはかるべき、または、もっと職員を増やしてほしい</p> <p>・一人配置のため定例事業もあり緊急相談などの対応する時間がとれないこと ・日々の仕事に追われ、集団の中の個に対する時間が少なく流されてしまうこと</p> <p>・一生懸命ケースに関わっても努力が報れないとき</p> <p>・一生懸命やっても認められない時 ・自分より年令も経験年数もずっと上の職員があまり仕事をせず、仕事の内容も良く理解しておらず、自分に質問してくる時</p> <p>・一生懸命やっていることが、理解されていないと感じる時 ・必要にせまられて、新規事業を行うが、そこに人手がかかり(すぐ増員にはつながらないので)1つ1つの事業をきちんと見直ししたり、評価する時間がとれない。…ストレスにつながると思う</p> <p>・一生懸命やっているのに上司などに認めてもらえないと感じた時 ・いろいろ考えてうまくいかない時、また解決のために周囲から積極的な協力を得られない時</p> <p>・一生懸命やってきた仕事が住民、管理職、係内で評価されないとき</p>

<p>・一生懸命仕事に取り組んでも思ったような成果が得られない時 ・住民にとって必要な援助と思っていることが提供できない時</p> <p>・一生懸命仕事をしても評価につながらない時 ・専門職としての特性を理解し組織で上手く生かしてもらえない時。</p>
<p>・一度にいくつかの処理をこなさなければならない、重要な仕事から雑務的なものが重なり、どれも中途半端に感じてしまう ・保健師の採用が計画的でないため年齢格差があり、組織として一丸となって物事にとりくむとき、共有認識をもつのが困難と感じる(保健師の教育課程も関係あるのか?とも感じる) ・保健師の人材確保に法的な根拠がないため、慢性的なマンパワー不足(制度や法律はほとんど変わり、業務も増えているにもかかわらず)</p>
<p>・一度にたくさんの期限が重なった業務があるとき ・困難事例に出会って、解決の糸口がみえないとき。</p> <p>・一度にたくさんの種類の業務が重なった時 ・意にそぐわない業務をやらなければならない時 ・忙しい時</p> <p>・一番上ということで負担が大きすぎる ・全ての業務に対して目をくばらないといけない ・上司がかかわるたびにすべての業務の説明、又は事実上、上司の仕事をかかわりにしたりすることが多い ・産休がでて保健師の産休代理がなかなかおらず残りの保健師で全ての事業をこなさなければならない</p>
<p>・一方的に仕事がありきたり時 ・本庁の事業を主管している際に、専門職より事務職の方が多く配置されており、しかも事業に関して習熟している職員も少なく感じる。一方保健福祉センターは長年のベテランの専門職も多い。その為もあっていろいろな事業を実施する時、本庁と出先(センター等)の意志の交流に不十分な部分があり、事業そのものに悪影響を及ぼし仕事のしにくさを感じるし、専門職の士気も高揚しないままであると感じる</p> <p>・一方的に仕事がありきたり時</p> <p>・一方的に上司者から、仕事ができている事を批判された時 ・Followケースについて、こちらの意見を否定し、人格も否定された時</p> <p>・一方的に上司者から、仕事ができている事を批判された時 ・Followケースについて、こちらの意見を否定し、人格も否定された時</p> <p>・一方的に相手が決めつけようとする時、意見を聞き入れてもらえない時 相談していても相談を受け入れてもらえない時</p> <p>・一方的に物事を解決されて、自分自身が納得していないような状況が続く時 ・組織の中で上下関係が前面にある雰囲気の中で自分の能力が生かされない、出されない状況の時</p> <p>・横の連絡がきちんとできていない時。</p> <p>・何ごとも時間と労力と共に解決してゆきます 仕事上の困難は沢山あります</p> <p>・何でも、福祉がやってもやらなければならない、金銭トラブルまでも、福祉におしつけてくるのは、おかしいと思う 行政がやること、やらなければならないことの判断が難しい。調整会議をもって、本音の意味での本音の調整ができない、根本に行政批判をもつメンバーがいることが、妨げとなっている</p> <p>・何でも屋として仕事をすべて押しつけられる時 ・上司の方針についていけないと感じたとき(上司の方針に納得がいけない時) ・自らの仕事の成果を正当に評価してもらえないとき</p> <p>・何の分野でも「保健師の役割が重要」といわれ、あまりの広さと求められる専門性に追いついていけない。たくさんの専門職がいる中で、方向性が見えなくなる時がある。</p> <p>・何人かで一つの仕事(教室等)を担当しても、育児中の人や育児時間をとっている人が一緒だと、結局自分一人で業務を持っているのと同じだと感じる時。・時間的に拘束される業務を多く持っていて他の業務と重なって出られないのに、責任感が無い、というようなとらえ方をされる時。</p> <p>・何度も説明して事業を進めてもらっているはずなのだが、何度も同じ間違いをされたりすること。(自分が主担当でしている仕事である程度ルールをもって個別に事業を進めてもらっていることに関して。)しかも小さなことを守らなかつたりするのでイライラすることが多い。市民に迷惑をかけてしまうことが多いので。</p> <p>・家族の理解協力が得られにくいとき ・子供の体調が悪いとき構りが遅いとき子どもにがまんをさせるとき</p> <p>・家庭があり、時間外の仕事ができず思うように仕事が進まなかったり、家での仕事が多くなってしまう時</p> <p>・家庭内の悩みが仕事に影響しないよう努力しています。・家庭内の不満に比べると仕事の不満はありません。</p> <p>・家庭訪問が緊急性の高いものに限られてしまい予防的な視点でかかわれることが少ない。もぐらたたきのような状況の中、自分自身の中途半端なかわりとそのような動きしかできざるを得ない体制に不安を感じる</p> <p>・果たしてこの仕事は保健師の範囲なのか? ・疑問をもちつつも、他に解決できる人が周囲におらず結果的に地区担当だから、業務担当だから落ちつくまで必要と思われる支援を全てやらなくてはならない時。</p> <p>・課、係内の連携が十分でない時がある。 ・住民の健康意識が低すぎるため、事業を企画しても、継続することが少ない。 ・予算がないため新しい事業を企画する事は難しい。 ・医療機関と連携をとることは実際難しいと思う。 病院側は忙しがく又、個人の情報を得るにはプライバシーがあるため難しい。</p> <p>・課の方針として決まったことが事業として大きいのしかかりノルマとなること。 -(住民の声から反映する事業ではなく役所的な"人(住民)を管理"するような、ただ実績として"やった"ことを残す自己満足的(上司の?)な事業をしなくてはならないと感じてしまうつらい。何の為に事業か目標としてどの方向で課としてやっていくのが意志統一されていないように思います。話し合う場が持ちにくい)</p> <p>・課員に指示したことが適切に出来ない時。</p> <p>・課題が多くあり実行したいと思うもの、手をつけられず山積になってしまう時はストレスを感じる</p> <p>・課題として感じることや伝えても反応がないこと ・活動を論理的に説明できる人が少ない。(自分も来ただが…) ・スーパーバイザーがいない</p> <p>・課題と感じている事も周囲に問題として提供できないなど 仕事を単にこなすだけになっている事 ・自分だけ業務量が多かったり精神的に負担が重いと感じる事ややっている様な気持ちになる時</p> <p>・課題に直面した時、自己責任や互いに多忙と職場内の同僚種からも協力が得られない時。 ・専門職としての領域からめげ出せない時や専門職という「何でも屋」である時</p> <p>・課長によって保健師業務そのものを理解しようとしていない人がおり仕事がしづらい。 ・環境係と保健係(保健師が属する)とあり、上司が環境係だけに力を入れる ・自分の嫌いな分野(例えば精神の訪問等)には関わらうとしないこと</p> <p>・課長や総務課、町長に保健師業務を理解してもらえてないこと、興味、関心もないこと</p> <p>・課長補佐という立場上、保健師としての技量以外の分野で業務遂行が求められることが多い ・保健分野の事務職削減のため、保健師の業務量が多く、全体的に保健師のデスクワークが大巾に増えた。(若い保健師が地域に出るのが減った)</p> <p>・課長補佐の立場であっても保健師としての見られ方をしたり変なところは課長補佐だからと云われたり、利用されたり、男女差別を感じたりすることがある ・福祉担当が移動でかわってくると(自分の業務はやるが)相談援助内容は自分で解決しようとして保健担当と連携することに慣れてなくて自分だけでかえる移動のたびに連携、問題の共有ということの理解をしてもらうのに苦労する</p> <p>・課内、又、他機関においても、自分から積極的に情報共有の為に動きかけても相手からは、その姿勢がうかがえない時。</p> <p>・課内で各業務の目標が十分に話し合われず、上司からの一方的な押しつけで事業を実施しなければならない時 ・業務量に個人差がある時</p> <p>・課内で事務職との連携や協力が得にくい時 ・新しい事業が次々と国からおきてくるのでせいいっぱい、もう少しゆとりがほしい</p> <p>・課内で情報を共有したり、討議する機会が少ない為、課員の意見が十分反映されていないので、課員全員で問題に取り組む姿勢が弱い</p> <p>・課内の他の係からの協力が得られない</p> <p>・課内の他職員の協力が得られにくい。特に精神障害者などは、福祉担当者の協力を必要としても保健師に全ての負担がかかってくる。 ・保健師という専門職に対する過大な期待。 ・介護保険、支援費、精神など困難で膨大な業務が市町村保健師に追加されており、保健師活動に加え、業務量も激増したこと。</p> <p>・課内の体制がまずいので、仕事が多すぎ、仕事に対する評価が、できない状況がつづくことと不満がたまる ・必要な事業ができません、雑務で毎日が終わる時</p> <p>・課内の調整なく、それぞれの思いで全体の動きになってしまっていること ・各自の思いもなく事業計画があり、その他スタッフもなんとなく、事業についていくような様子、話し合うこともなかなかできない、職務の多さ、整理のつかなさ…。</p> <p>・課内の役割分担 ・係長職で、保健師の全体的な事業の調整、相談等を担当しているが、権限がない。(保健師の直属の上司ではない)</p> <p>・課内の連携がうまくとれていない ・新しい情報がすぐ入りづらい</p> <p>・課内や保健師間の業務量の差が大きいこと ・悩んだ時に、スーパーバイズしてくれる先輩や上司がいないこと ・多忙のため、現在の事業の評価や検討ができないこと ・業務量が多く、保健業務にかかわる時間が減っていること</p> <p>・過剰な業務が課せられた時 ・事務職の人に自分たち保健師の仕事について理解してもらえない時</p> <p>・介護保険と保健を兼務しているため、業務がどっちつかずになり、思った様な仕事ができない… ・もっと優先すべき仕事があるのに、優先順位の低い仕事をやらざるを得ない時… ・外へ出る仕事が多く、事業をまとめる時間がない…</p> <p>・介護保険の仕事が、専門職のすべき業務とほぼ思われておらず、人事担当課も事務職員として扱っている事。</p> <p>・介護保険の調査に負われ地域全体が見られず地域ケア会議ができない、時間がない</p> <p>・介護保険の認定調査について、新規ケースで、健康上、保健師の視点が必要なケースは、地区担当制にしているが担当にふられてくるが、例えば地区自治広域になるとケース数も増えてしまう。新規ケースをあげる事はいい事だと思いが、1つ1つのケースにかけられるウェイトがどうしても減ってきている気がする。</p> <p>・介護保険の認定調査に追われています。出来れば認定調査は返上したいと考えています</p> <p>・介護保険の認定等、自分に最終決定権がない部分で出た結果が本人の納得いかない結果で、自分も納得がいけないのに担当者として本人に対応しないとならない時。 ・役所の制度(種々のサービス等)が複雑で利用者にとって決して使いにくい自分がどうにもできない時 ・機構の中で位置づけがいまいでわかりづらい ・精神症状の強い痴呆の単身者の事例等において、緊急時の体制が確立されていないこと。</p> <p>・介護保険の分野で保健師としての専門性が出るか、また何を求められているのかわからない ・ケアマネージャー、調査員との関係のとり方</p> <p>・介護保険業務の業務量が多く、いつも何かに追われている感じがします。 ・書類等の整理をする時間がなく、いつも机の上が散らかりストレスを感じています。</p> <p>・介護保険認定調査の記録がたまってしまった時</p> <p>・介護予防や医療費対策(医療費適正化)の分析や、情報の共有、気持ちの理解等、なかなかすすまず、施策化まで至らないこと(今年度はある程度すすんではいるが…) ・専門職種への過度の期待を寄せられていることは、うれしいことでもあるが、予算(事業費、マンパワー等)や組織体制に十分はんえいさせられていないこと。</p> <p>・介護予防等健康づくりのための個別対応をしようとする業務を行いたいと思うが生命維持や不衛生な状況で金銭的に困難に陥っているというケースに対応におわれ、なかなか予防的ケースへの個別対応ができないこと</p>

<p>・会議、訪問、連絡調整等の時間が多く記録や仕事のまとめができない。・一人で担当する業務が多く、新規事業や評価に取り組みにくい。・他の課との連携が取りづらく、共同計画が立てにくい。・事務職が少ないので保健師の業務量が多い。・文書を読んだり参考文献に目を通す時間がない。</p>
<p>・会議が多い時</p>
<p>・会計の事務など、どう考えても庶務がやらなければならない作業がたくさんあった時。(本来、営業的な動きをすることが、サービスの向上につながるかと考えているため。)(対外サービスの向上)</p>
<p>・解決困難な事例が重なる時。期限のあるものを他の仕事ですまない時など。・いろいろなことがあって(他の仕事があり)満足に支援できない時</p>
<p>・皆が同じようにできるとは思わないが最低ラインの限度を超えて仕事ができない人に対して不満に思う。・人におしつけばかりの人。相談したのに適切な答えもしくはアドバイスがもらえない時。・人間関係でうまくいかない時</p>
<p>・外部の人との話し合いや、打ち合わせがうまくすまない時(気を遣う部分が多い)</p>
<p>・各業務が担当者まかせになり、全員のコンパレンスがでないこと。(事業の大まかな流れや方向性など、留意している点、新たな方法などは雑談のように話せる時と話せない時があり、その場によらず聞き違えることがほとんど。)、事業一保護活動までの目的・目標が今イチはっきりしていないこと。それを前提に話し合いがもてるというのだが、できない。いつも方法論中心の話になること。・しっかり評価してもらったことがないこと。(自分が実施してきた業務について)・保護活動のみならず行政全般に及ぶが、住民の声をひろってそれを活用して事業を構築していく動きが少ない。</p>
<p>・各行政課内の連携</p>
<p>・各種事業にかかる事務時間が、増えてきた時など。</p>
<p>・確実な統計での数値、住民の声があるのに、行政の事情で事業が実施できない時</p>
<p>・確実な統計での数値、住民の声があるのに、行政の事情で事業が実施できない時</p>
<p>・学校保護の重要性に対する周囲の認識が低いこと、またそのために十分な予算の確保ができないこと。・教育委員会には保健師が1人しか配置されていないため業務の十分な検討改善ができない</p>
<p>・学生の時に、学習した、保健師の役割や業務内容と、今の業務があまりにかけ離れている事。(保健師として行う仕事以外の業務(事務的なもの)が多い事。・業務担当制であるが、担当にその事業をまかせきりになりがちで、全体的な高令者支援担当の業務が見えづらいこと。・マニュアル等がなく、いつも手さぐり状態で、新しい仕事を覚えなくてはならない事。・すぐに解消するような問題はほとんどなく、達成感に欠ける。さらに、他職種に、仕事内容を理解してもらうまでに非常に労力が必要なこと。</p>
<p>・活動した結果を評価することが難しいため、目に見える実績がないと感じる時(いつもではないが)</p>
<p>・看護の専門職としてアドバイスができるような、職場で働きたい。又、看護側から改善が必要な課題を提供していきたい。</p>
<p>・看護職としての専門性はあるが、地域で働く上でさらに専門性を追及しなくて良いのか。・周りに自分の仕事を理解されない時</p>
<p>・管理職の仕事について説明しても「専門分野だから…」とおおよび厭な気が入りません。こちらは事務職でも理解できるように説明しても聞きもってないと思います。対外的にでいていく時に私たちの意見がとらならないのは上司の心配をしないといけないのが不満です。・仕事内容についての不満はないのですが、人が足りないため忙しく、じっくり考えて企画したり評価することが難しい</p>
<p>・管理職の意見が日々異なる。</p>
<p>・管理職や他職種に、仕事内容、成果を理解してもらえないこと</p>
<p>・管理職業務は得手ではないのにやらされていること。・住民の視点と行政側の視点との調整がとれない時。・行政内部では、仕事の評価は事務能力や、プレゼンテーション能力でされることが多いが、保健師の業務は、数値化しづらい面が多いが、皆の活動状況や、効果を上手にアピールできない。</p>
<p>・管理的業務と現場業務両面を担っており、管理的立場としての業務量が過重である、負担度が高い。・その日の業務の遂行が計画どおりに進まず計画外のものが多い。・業務に係わる交渉・折衝が多い</p>
<p>・関係スタッフや上司等と話し合いや情報提供を密に図るよう努力している中で不満は余りない。・専門職としての仕事を事務職や他の人に理解してもらえない時に不満(?)を感じる時もあるが、理解してもらえよう自分自身も努力する。</p>
<p>・関係する専門職で段取りをしたり、まわりを固めたりして準備をしっかりとしても、ケースの気まぐれなどで空振りになってしまう。そしてまた一から準備しなければならなくなる。</p>
<p>・関係機関とのやりとりがうまくいかない、と感じる時。・関係機関や、ケースが、自分でやるべきと思われることを、PHNにやってもらおう、としてるのかな、と感じる時(返してはいますが)。・面接、訪問等の仕事を立てつけにあり時、TEL対応、事務等もやる人がいなくて、やっている時。</p>
<p>・関係機関との連携が上手く取れなかった時。・上司の理解がない</p>
<p>・関係機関の担当者が、事例のもつ諸問題についての知識をもととしない時(説明を聞こうとしてくれず、問題を問題として、なかなか共有できない時)。・専門的知識が不足していたり、住民との信頼関係が、築けないために、適切な支援ができない、保健師と、適切な支援を行うことができる保健師との間には担当事例数に差があるが、担当数が少ない保健師が、多く担当している保健師について「かわりすぎ」とか「事例の自立を防いでいる」等の非難しているのを耳にする時。・人事異動</p>
<p>・関係機関の役割分担が明確でない時(自分自身の役割も含めて)</p>
<p>・関係機関より情報が得られなかったり、理解してもらえなかったとき。・予算の関係で事業運営に影響を及ぼすとき。</p>
<p>・関係者の意見や態度に一貫性がない時。・理不尽な事が横行する時</p>
<p>・関係職種の情報交換がうまくいかない時。・急いで仕上げなければならない業務を、任せられた時。・直接担当していない業務について、責任をとられる時</p>
<p>・関係職種の理解が得られなかったり、連携がうまくいかないとき。・自分の仕事の要領が悪い時</p>
<p>・関心が低い業務をしなければいけない時。・苦手な仕事をしなければならぬ時。・全体の人間関係が良好でない時</p>
<p>・関心のある研修等に参加することが年々困難になってきている(旅費、研修費の削減以外にも業務が多忙で参加する事が難しい事もある)</p>
<p>・関連機関との調整がうまくいかない</p>
<p>・頑張っても頑張っても仕事が終わらず、時間にも追われていること。・慣れない道を運転(毎日、調整の為)するのに、運転しにくい車(MT、大きい車)を運転しなければならぬこと</p>
<p>・企画・予算等に権限がない、思うように実施できない。</p>
<p>・企画に参加していないその場だけの仕事。・えらい人から声がかかった、よくわからない団体への救護</p>
<p>・企画の立て方が甘く、上司に理解されなかった時。・保健師としての仕事が、広すぎてというより、どこに焦点を絞って、事業を展開していったら良いか、まよってしまう時</p>
<p>・企画力、決断力の弱さ</p>
<p>・兼幹型としての役割がまだ十分に果たされていないこと、居宅を業務しているためにさかれてしまう時間が多く、本来の地域型支援センターへの支援が不十分である。もって巡回してまわりながら、若い支援センターの職員への悩みや仕事のおもしろみをおしえたい。・高齢生きがい課との業務のダブルがありもっと整理して、きちんと兼幹型の動きをおおえていきたい</p>
<p>・机上の仕事が多く住民との接触が少ない為、地区の実態がみえにくい。・事業が統計処理された数字で評価されがちである。・年毎に事務職の仕事が多くなり、保健師本来の健康づくり、介護予防活動が減ってきている</p>
<p>・机上の事務仕事が多くなり、訪問等住民と接する業務ができない時。・事務担当者が行なう早い仕事を(慣れない)保健師の仕事と担当になり、慣れない中で行なわねばならない時</p>
<p>・既製概念にとらわれて幅広く活動ができない時(マニュアルが…前例は…と言われるのが好きではありませんが、しょうがないなと思うこともあります)。・(これもしょうがないことなのかもしれませんが)専門職の立場からこうだったらいとか、この方がいいとか言ったことが、実行されずに(参考にもされずに)終わってしまった時。・HCの体制が地域に根ざしたものでないため、町村との考え方の差が出てしまったり、一方的なものになっていたりすること。</p>
<p>・期限が守れないこと(書類等の提出期限など)</p>
<p>・期限つきアンケートや報告、通知など急ぎの仕事が入ってしまうと、訪問に行けなくなってしまうこと。保健師もしくは、事務専任の人を増やしてほしい。・同じようなアンケートが何回もくることある。県の方で情報を共有してほしい</p>
<p>・機構そのもの 前向きな連携がしにくい</p>
<p>・機構の変更で、他係の調整がふえ来所者や電話相談、苦情への対応におかれて保健師本来業務ができない。・1人配置で後輩へ業務を伝えられないこと(他職種からは後輩に経験がひきつぐように要望されているが…)。・他の係の保健師の相談にのれども原動で業務にとりくめないもどかしが多い</p>
<p>・機構改革があって丸2年、予測された矛盾が頻回におき係単位ごとの業務分担でトラブルになる。人間関係のトラブルはひじょうに負担。・予測されていたことであるが係単位で少人数に分かれた。専門職といっても積み重ねられた業務上の知識というものが生かされていないと思う</p>
<p>・機構改革があり(福祉事務所と保健所の合併)業務担当制になり、地域全体を見たり、世帯全体を見て、活動、調整することが以前に比べ、できにくくなっている。又実質的に人員の削減が行われたことにより、業務量が増え、新しい仕事に手が出せない。スクラップアンドビルドは、地域住民との関わりが密なため、なかなかできない。実際は難しい。どうしたら良いのか、いつも悩んでいる。</p>
<p>・技術の向上を考えると、研修会等に参加したいが特に中央で行われる研修会等に旅費をくんでいただけず苦勞します。自費で参加することも多々あります。研修会で得たことは、住民に還元されていくことでもあるのでもう少し、予算がないと出しおしめないで予算をつけてほしい</p>
<p>・技術や能力が充分でない時。・チームとしてより個人で対処していると思う時、困難事例等、センター内で積極的に意見交換ができる場がない</p>
<p>・技術能力不足で上手く仕事ができない時。・感性の低さから、いろいろな気づきが遅れてしまう時。</p>
<p>・技量がともなわないうとき</p>
<p>・疑問や問題を投げかけた際 検討をする前から難しいと言われる話し合いにならない場合や、問題を問題とらえてもらえない対応をされた時。・担当まかせになる時</p>
<p>・議員の意見が強く、必要性のない事業でも予算化され事業化でまよってしまう。・福祉分野(母子通園施設)の仕事も、保健センター側がやっつけかなくてはならないこと</p>
<p>・議論していて、感情的にぶつかってくる人がいる時</p>
<p>・議論をしながら仕事をすすめていけないうところ。</p>
<p>・虐待のケースが多く先がみえないと感じることが多い</p>

・虐待や困難事例(少数への対応)への支援を施設長が評価してくれない時 ・より大きな効果や目に見える形でしか業務の評価を行わないという姿勢は納得いかない
・虐待疑いのあるケースに対応した際等、上司(事務職)へ報告しても十分理解が得られないこと(乳幼児健診など実際に見学して現場の状況をみてもらいたい)
・虐待対策事業に関して、計画のたて方、対応策など、これでいいのか、考えてしまうことがある。各区それぞれやり方、状況が違うのだが本庁はおしなべて、広島市としての方針がみえにくいのも不満
・休日の拘束 ・事務量が多く、直接的対人サービス(訪問、相談)の時間が十分とれない、時間内に、事務処理ができない
・休日出勤が多く、多少家庭への負担が増えていること。(また、休日出勤の代休をとることで、日常業務でやるべきことが残れない場合は、残業が増えてしまうため忙しい時期は悪循環になってしまうこともある。)
・急に仕上げなければならない業務と、一度にたくさんの種類が重なった業務の2つが重なったり、量が多く、その日のうちには終わりにくいことが、不週期にあること。(予感がつかないこと)
・急がしすぎと残業が続き(特に事務処理が多くなってきたとき) ・他職種の人から自分達の仕事が理解されなかったとき
・急に休んだ人から仕事内容についての申し送りがない時 ・明らかに他の人の仕事である内容を私が行う羽目になった時
・急に予定外の期限付きの仕事が入った時 ・自分の考えや意見を頭ごなしに反対された時や意見を聞いてもらえない時
・給与が同じ又は自分以上の職員の仕事の負担があまりにも違う場合 ・男女の給与格差！
・給料が下がった時(不景気なので仕方ありませんが…) ・サービス残業をした時(不景気なので仕方ありませんが…)
・居宅支援事業と、支援センターの介護予防事業を行なう中で、新たな事業でもあり、業務内容が、理解されにくい。稼働量に対する人員配置が不足しているも、増員がないので、事業が中断される可能性もあり、不安を感じる
・共通して知っておいた方がよいと思われる情報 約束事が周知徹底できないこと。(課内の職員数が多いから?)
・協調性のない職員との仕事 ・情報がきちんと流れてこないとき ・多忙で、新しい企画の発想を持ってもじっくり考えたり、構想をねることができず終わってしまうこと
・協力して、しなといけいけい時に、なかなか、一致団結とは、いかないこと ・やってみないと、わからないことがあると思うが、なかなか「やってみよう」という風にならないこと
・協力を求めても、自分の仕事
・協力を求めても、自分の仕事
・業務、事業が重なって時間 精神的にゆとりがないとき。
・業務がたてこんで余裕がないとき。・管理者としてのスタッフの育成や教育力の弱さを痛感したり業務の方向性を見失いがちになり、満足度が低下しているとき。
・業務が雑多で、優先順位が高い業務が後まわしになってしまう時。・事務量が多い時
・業務が集中する時 ・協力的でない同僚と仕事をすると
・業務が重なって多忙になった時 ・理不尽だと思ふような事があった時
・業務が数限りなく、深くじっくりと考えて取り組みたい仕事(計画策定ワーキング)があるのに、時間が十分とれない。しかし、期日が決められたことなので、十分な結果が出せず準備・企画も不十分となり、それが更にストレスになる。・業務分担制でないため、効率が悪いこと。
・業務が重なるとき ・慢性的なマンパワー不足
・業務が数量的に評価されやすい(参加人数とか)こと。もっとその内容にも着目してほしいのだが、・保健計画をもとに今の仕事があるのが基本だが、そう感じない。住民が求めていることは何なのか、もっと探って、時代、住民の思いなどのニーズに合ったことを企画していきたい。
・業務が多く、しっかり検討時間がとれないこと(計画～評価) ・住民に対する時間より、事務の仕事をする時間が多い時
・業務が多すぎる 訪問活動がほとんどできない ・他部署、保健師との連携がうまくいかない
・業務が多忙で、思うように遂行できないとき ・児童福祉制度の不備を感じるとき ・職場内及いは関係機関とうまく連携できないとき(信頼関係にないとき)
・業務が多忙であるが人員不足のため、仕事をこなしていかなければならないとき。・迅速な要求や期限がある業務内容であり、勤務時間内では終わらない日が続きとき。
・業務において客観的なとらえ方を関係機関などからしていただけなかったとき
・業務におかれているところ、なかなか休めないところ ・他市町村と比べて保健師数が少ないこと ・介護保険課との連携がとれにくいところ
・業務におわれ振り返る時間がないこと ・すべてを数字で評価され、内容を見てくれない時
・業務について理解が得られない時
・業務に振り回されがちで住民の声を聞くことが減ってきている
・業務に追われ、こなし型の仕事になっている時 ・業務の見直しがないまま、マンネリ化していること、そしてそれに何の疑問も抱かないこと ・仕事量の格差
・業務の関係資料、参考文献等読む時間がとれない ・関係法令等、自分が十分理解していない。
・業務の見直しや新規事業の計画等にあまり時間がとれない ・他の職種の職員等の保健事業に対する理解がない
・業務の見直しをする時間が上手くとれない
・業務の種類が多く保健師間での共通理解できない 業務担当制で業務の全責任を担う不安がある ・専門職間での命令、業務報告系統が明確でなく、主任といつてもどこまで責任をもつべきかわからない 管理職は事務職は業務についてどこまで理解されて決裁されているのか不安である
・業務の増加(新規事業)に伴う、人員の配置が難しいこと、事業他の見直しが自身でも充分するゆとりが持てない。
・業務の中でその仕事を共有する人がいない時 悩みを相談できない時 ・地域から離れている事
・業務の都合上、自分が望んでいる担当分野につけない ・周囲との連絡調整がうまくいかない時 ・新しい事業の必要性を感じても、予算や人員の関係などにより実施できない時 ・自分の思想が住民にうまく伝わらなかった時 ・自分の仕事にやりがいを感じなくなった時
・業務の範囲、内容が明確でないこと。そのため、具体的にどう動いたらよいか判断に困ること。
・業務の方針など、余裕を持って考える時間がない、相談相手が身近にいない(PHNの先輩として)
・業務の優先順位がついていないようなことしなければならぬ時 ・業務の平等性がない時 ・業務内容が、自分がすべきことでないと思うとき
・業務は担当制でも地域に出ると子供～高齢者と幅広く、例えば育児方法をとって一番と異なり今まで指導してきたことが変わったり、常に情報・方針が変わり、教められ、情報を常に把握しておかないと思う時、いっぱいいっぱい ・どの事業も効果がすぐ見えず自分のやっている活動がはたしていいのかどうか見えなくなり、やっているだけで終わっていかない不安になる
・業務やケース対応等が担当者まかせになり相談にのってもらえない時。
・業務を行う際、「できる人がやればよい」と、いつも同じ人間に負担がかかっている。誰がやってもよい仕事ex(パソコンでの資料作成や、上司のための資料づくりなど)は、やる人間が決まっており、その仕事をしなければならぬため本来の仕事ができず、もち帰って仕事をこなしたり、残業しなければならない ・新規採用保健師について、保健師の資質、感性を採用時にもっと見極める採用試験にしてみたい
・業務を全体的な体系としてとらえ、評価できていないところ ・行政的な知識や手腕が、薄いところは悲しいです
・業務を理解していない者がいる。
・業務推進しているなかで同僚の消極的な意見や協力体制のとれないこと
・業務体制上施設管理に伴う業務を行なわなければならないこと
・業務担当で、希望する業務がなかなか担当できず、逆に希望する業務にいつもできるPHNがいる 不公平で仕事の意欲が低下する
・業務内容 ・人がすくない
・業務内容・量に見合う能力が自分に不足しておりいつも追われるように仕事している ・連携先の相手が、自分が思っているような反応がなかった時、がっかりする
・業務内容が多く、専門的知識を深められる時間が少ない ・きちんと新人教育をして欲しい ・地域と密着した業務、事業が少ない(?)反省を充分に行っていない ・問題、ディマンズに基づいた事業ができていないのか不安。・他機関と連携が回りにくい ・情報収集をきちんと行いたい
・業務内容が多すぎること(自分の能力もあって)机の上が整理できず、仕事に関しても丁寧にできていないこと(特に記録関係が後まわしになってしまう) ・アンケートや調査票がくること(必要なことはわかるが、あまり時間はきかたない) ・保健師同士がコミュニケーションをとる時間が少ないこと(メンタルヘルスを保つために、自分の気持ちを吐き出す機会)
・業務内容が多種類の分野に渡るため、どれも中途半端であり、1つ1つにじっくり取り組むことができない様に感じている。専門的に1つの事にじっくりと取り組みたい。(又時間もないため、個々のケースにおいても時間をかけて関わることができない)
・業務内容が複雑、忙しく、整理ができない ・専門職なので、何でもわかると思われてしまうが
・業務内容に対して人員配置が適性でない時。・公務員発想なのか?他の係がどんなに多忙にしているも援助しようとする姿勢がみられない時 ・報告や相談が後手にまわり、対応に苦慮した時など
・業務範囲が広く、福祉の間や医療のフォロー的役割を一方的におしつけられる時、もちろんそこから、ニーズをすくいあげ政策化していく能力が必要なのだが、そういうケースには時間も手間もかかり即効的でなく効率的でないため評価が低い。・上司から仕事を抱えこむと云われる時(評価されてない) ・人員補充されない時 ・管理職が組織的な動きをしない時
・業務負担が大きいこと ・業務外のことでもやるように指示されること ・係員内の理解が得られないこと(見解のちがひ)
・業務分担が適当と思われない時 ・事業の評価等、職能として行うべきことが日常業務におかれて十分に出来ない時
・業務分担に差がある時 ・人員が足りないのに、業務だけが減る時

・業務分担に不平等が生じる時・上の考え方の相違で言われる事、やる事が違ってしまふ事
・業務分担制で個人によって業務量のかたよりのある時・連携機関と連携してもうまく改善されない時
・業務分担制をとっているが、一部の人間に負担が偏っている点
・業務量、困難ケース数が多く自分にゆとりがなくなる時、各ケースにタイムリーな対応ができず、悩むことがある
・業務量、種類が多いこと
・業務量からみてマンパワーが不足していること
・業務量が報酬に少く、配属自体に保健師としての専門性が見出しにくい・同様の配属先の保健師と全く連携する機会がなく、活動の方向性がつかめない・全く専門職としての研修の機会がなく行政の新しい情報もほとんどまわってこないため 取り残されていく不安がある
・業務量が自分の許容量をはるかに超えているために残業、休日出勤が増え、家庭生活、健康に影響を及ぼす時・連携が必要もしくは望ましいと思う場合でも、人間関係が難しく円滑に連携できない場合
・業務量が手におえなくなり、勤務時間外や休日に家で行うとき
・業務量が増えても人員が増えない・地区活動や困難事例の対応等評価されないことが多いこと・個人の担当者への責任が重く、ストレスが多い
・業務量が多い・行政職、専門職 両方であり、時間的に、両方納得できるまで仕事を深めることができない現状になっていること・法律に定められた以外のことはなかなか展開していけないこと
・業務量が多い・事務屋さんの仕事もしている(事務がない行革で)
・業務量が多い。電話などで相談対応が多く集中してケース対応、記録などでできない・関わる事例で、対応困難等があり心理的負担を感じる
・業務量が多いが、マンパワーも補充できず、仕事の達成感が得られにくく、追いまわられている気がする・看護職、介護職の中で勤務しており、上司も、実際、同じ業務を行っているわけではないので、相談しても、明確な返答が得られず、孤独感を味わうことが多い
・業務量が多いこと・もっと地域に出たいが時間がとれないこと
・業務量が多いこと・困難事例、新しい事業の企画など対応が複雑なものの処理が回ってくること
・業務量が多いと感じた時
・業務量が多い時
・業務量が多く、1つの仕事にじっくり係わる時間がなかなかもないこと
・業務量が多く、1人の負担が地区より明らかに多いのに、人数の補充がなく、常に業務に追われている時
・業務量が多く、ケースワーク、事業運営において、情報収集、問題の抽出、アセスメント 明確な目標、実施、評価の流れができていない・興味ある研修になかなか参加できない
・業務量が多く、じっくり考えながら進捗することができにくい・達成感が得にくい、「ここまでで良い」という事が少ないため、どこまで行っても、業務が残っているような気がする
・業務量が多く、ひとつひとつ丁寧にできない(評価まで)・課内で話し合いたいが、その時間がとれず、自分の負担が大きい、知識を高めたい
・業務量が多く、ほり上げて仕事ができないこと
・業務量が多く、記録をする時間がないこと・担当事業がなくデスクにいても結局電話、窓口対応(保健師が行わなくてもよい内容も多い)に追われて、記録や担当事業の準備がなかなか出来ない
・業務量が多く、仕事が毎日7-8時頃まではかかる。また土、日のいずれかに仕事にこななければならない・部下が自分の仕事に責任感のない人がいる。(期限を守らない)
・業務量が多くいつも追いつめられた気分。効率を上げるためにスキルアップの研修を受けたところだが、予算が減り業務の中では、ほとんど行けない。(自宅研修に行きたいところだが、子ども小さく病院通いが多いのと疲れていて気力が無い)
・業務量が多くて、片づけるのが精一杯になり、結果がみえにくい
・業務量が多くて何から行っていくか混乱するとき・自分の仕事が認められない時(同僚と同じように行っても同僚は認められているのに)・にが手な分野の仕事をしている時、ストレスが大きい・上司や他関係機関に仕事についての内容や思い等がわかってもらえないとき
・業務量が多く中途半端な知識・意欲のままいるなどを行わなければならない、1つ1つ深める時間、ゆとりがほしい・異動がないため(事務職上司)がうつりかわるたびに振りまわされる。引きつぎが行われているが昔からの流れ等把握しないままその場しのぎで行われているようであり、人が変われば言うことがガラリとかわる
・業務量が多く毎日仕事に追われている 残業時間も多い
・業務量が多すぎ、処理しきれない・業務量が多すぎ、1人に対しての関わりが薄くなっている
・業務量が多すぎて、ひとつひとつの事業をきちんととり組めない時
・業務量と人員配置が合っていない時・仕事上のパートナーとの価値観の違いで仕事がうまく回らない
・業務量と比べマンパワーが足りないため、ゆとり考えながら仕事ができず(計画一評価)ストレスがたまる
・業務量にかく差がありすぎる時・皆で決めるに、減らす事業がないのに、どんどん事業を増やす上司に不満・評価もできずただ毎日決まった事業に負われ忙しい時
・業務量に差があり、その内容がほとんど数量化、表現化できない
・業務量に比べ、マンパワーが不足していること・業務についての理解がトップ(首長)に得られないこと
・業務量のうち、事務作業が多いことが大変負担です。例えば、検診の結果通知までの事務処理等 保健師業務以外のことに割く時間が多いです
・業務量のバランスが悪くても調整する上司がない・ルーティン以外の仕事をやろうとしない人と組むと負担になる
・業務量の割にマンパワーが不足していること・必要性よりもノルマで業務(健康教育等)が課せられていること
・業務量の差・市民の方を向かず、組織内のみで仕事をする傾向に対して
・業務量の多さに質的に高い仕事ができずにいる自分への不満・保健師の適切な人員配置がされていないこと(人員不足)
・業務量の不公平さ・公務員として内部(庁内)の人に気づかれていない
・業務量の負担がある時にサポート体制がないこと・上記に関連した評価がないこと
・業務量の偏り
・業務量増加があるが人員配置が変らず時間外業務が多くなっている事
・業務量増加があるが人員配置が変らず時間外業務が多くなっている事
・勤務時間内にはとても終りきらない業務がある時
・勤務体制について(土、日どちらか出勤、月曜休日)事業が組みにくい、疲れがとれない
・区によって保健師業務の内容が異なること・全体像がみえないこと、きれいごとはいがりの連携が取れない(HCと長寿)
・区全体に予防、公衆衛生の考えが確立されていなく、財政困難の中で、結果がすぐでるものでないという理由からか、予算が切られていくこと・医師の管理職がポリシーを持っていないと思われる言動が多いこと
・苦勞して仕上げた資料や起案、記録等をほとんど見ず捺印する時・仕事等で他種職の職員があるべき姿でなくだけられている時
・係一(PHNだけではない)全体で仕事の調整等がなされていないこと
・係が高齢、成人、母子というように分かれているので、自分の係の年代の健康問題は詳しく学べるが、他の分野の知識が乏しくなってしまうこと、また、他の係がどんな事業を実施しているのかあまり分からないこと・新人なのに、見本がなくいきなり地区組織の立ち上げなどを任せられること、自分の住民への対応がPHNとしてすじが通っているもののが不安なまま仕事をしていること
・係員同士が協力的でないところ・仕事量が不平等なところ
・係全体で取りかむべき業務を担当者まかせに協力する姿勢がない時。(担当する会議に不幸ができて急に休まなくてはならなかった時、上司自から葬儀より会議へ出るように指示された)・保健師全体の統括係としての役割をもっているが、代表者会議などに出ること、保健師業務統計を累計、報告する役割としか、他の保健師の意識になく日々の報告、相談を受けることがほとんどない。それぞれの保健師の裁量で業務が行なわれ、可保健担当として責任をもった業務、根拠等を事業検討会などの会議で話しても、うけいれてはもらえない・残業が家の事情でできず自宅で業務の準備等しているが職場で他の職員と一緒に残業していないため仕事をしたいと係内、他部署職員からも思われている様子がある時
・係長としての業務と職員(保健師・事務職)が足りないための現場業務(保健師としての業務と、予算執行など事務業務)も担当しなければならず、いつもその日で終りきらない業務量をかかえている
・係長としての能力について(係員に対する注意のしかた、能力を引き出すための指導のしかたなど)・ストレスを発散する方法、手段をあまりもっていないこと
・係長業務としての事務に追われ、保健師業務に十分な時間をかけられないこと。職務上、しかたないことと自覚しているもののジレンマを感じる
・係内でさえ、連携がとれていない面があるところ。今一、なんの業務を行なっているか、進行状況など把握できていない・ケース検討・普段の業務などで常に係内で検討する時間を持っていないこと
・係内での仕事量の分担の差を感じる時・役職以上の責任を持たされるが評価されない時・係の実情が十分に把握されないまま1人の意見により、決定がくだされる時・上司が命令と一方的に仕事を部下に実行させようとする時・保健、訪問など席に付いていない時以外は仕事をしないような発言を上司がする時(事務職は上司のみ、予算差引なども保健師がしている)
・係内の業務内容や業務量が、係内に理解されづらい点・老健法に関する各種健診事業の立案、運営を担当しており、地域の担当は、持っていない、そんな中、時期によっては、健診結果処理におられる時期があり保健師として、業務を担当している意味を見失ってしまっている
・係内の仕事の配分のアンバランス・管理職の仕事までさせられる(管理職同志不仲のため)
・係内の事務の合理化が進まず、毎日の事務処理に追われ、専門的知識を活かした業務ができないこと・問題解決に向けての話し合いの時間がとれないこと

<p>・係内全員でこなさなければならぬ仕事での協力が得られない・かなり困難なケースとの面接の差が窓口の近くで無く、このため初回の面接からの信頼関係がつかりにくい・市民の要求が極端で、個人的ワガママとしか見えず、しかしこのため余分な手間がかかる時</p>
<p>・経過の分からない会議や業務を急に告げられる時・マンパワー不足を分かっても来ない時・住民のニーズがなかなか他の職種や関係機関に伝えられない時(伝わらない)聞いてもらえない…</p>
<p>・経験が浅いため、どのように対応していいかわからないこと多いので、自分自身に対して、イライラすることある。</p>
<p>・経験年数だけでは、揃うことのできない個性・人間性が仕事に大きく関与してしまうところ。不満でもあり、おもしろみでもあるが…・仕事量のアンバランス</p>
<p>・経験年数はあるが、担当の係が就職時から同じであること、後輩の方が育っている(いろんな面)であせりを感じます。・本来の事業以外の雑務が多く仕事がたまる。</p>
<p>・計画・目標をはっきり持たず、見切り発車の向でも事業をやろうとする課の対峙。・近年、住民の力を後押しするような支援、地域で問題を解決しているようなネットワークづくりが大切といわれている中、何でも役所で把握する、住民を管理しようとする方針に毎日疑問をもっているのにトップダウンで金で決まり自分は何もできないこと。</p>
<p>・計画して事業の予算を取っているが、上司より〇〇の事業をして欲しいと言われ、その予算は、私が他の事業の為に取った予算を使うように言われること。・仕事量が多いこと。そのうえ残業してはいけないと言われ、人員の増員も難しいこと。議員の質問が多いこと。</p>
<p>・計画どおりに仕事が進まず、イライラすることがある(突発的に問題が生じることにもよる)</p>
<p>・計画していた事業が、首長等の上司の理解が得られず(聞く耳もない)縮小、廃止になった時。</p>
<p>・計画通りに自分の仕事がすすまなかった時。・雨の日 自転車で行くならいけなければいけない時。</p>
<p>・計画的に行なわれていた業務が上司の意見で変更しなければならぬ時・一貫性のない活動方針で実務者レベルが振り回される時</p>
<p>・計画的に仕事をしていないこと・目標や目的が見えないこと、今自分のいる場所がわからない・スーパーバイザーがいない</p>
<p>・欠点ばかり指図される時(やる気をなくすような上司は問題だと思えます)・「あなたみたいなのは信じられない」等の全否定された場合、イキイキと市民の方へ保護サービスを提供する際とてもマイナスになると思います・現在はともよく話をきいて下さる上司なので、よい仕事ができると感じます</p>
<p>・決まった内容の中で処理しなければならない仕事が多く全体を見直したり新たな視点で考える余裕がない時・介護保険業務が増える中、期限のある認定事務を優先せざるおえず、ケアプランの相談等内容に関する時間が不十分になる</p>
<p>・決められた業務以外は必要を感じても実施できないこと。・業務分析や統計に管理され、ふりまわされること。</p>
<p>・決められた事業をこなすことに手いっぱい、個別のケースワークを十分に実施できないこと。・他機関、他職種とかかわる時に、どのように役割分担をしたらよいかかわからない。</p>
<p>・決められた事業をこなすことや事務的な処理に追われて地域活動が十分にできないこと。・それぞれの担当者が抱えこんでしまうので、もっと互いに連携すべきだと思っている</p>
<p>・結果が、すぐに出ない仕事が多いので、評価されにくく、他職種から何を求めているかわからないと理解されない時</p>
<p>・結果がでない(結果みえない、結果が全てでない)・堂々巡りの業務、体制・ケース対応について、前進なく一進一退もしくは後退していく、ケースに対して苛立ち。(こういうケース多すぎる)</p>
<p>・結果が目に見えてすぐ得られる仕事ではないと思う時・住民と直接関わるのでストレスを感じる時がある。</p>
<p>・結果のみを先輩、上司が持っていく、自分のもの様になってしまう時。「あなたを育てるため」と言いつつ、先輩、上司より自分自身もその事業に対しての考えのないまま、渡され、その後もあまりこれといった助けもないまま放っておかれる時。(つまり投げられてるのか?)</p>
<p>・結果のみ知りたい、事務的な仕事(多くのデータの入力)をしなければならない時</p>
<p>・結果や効果判定までいらぬ、評価しにくい・日々の業務に追われ、業務検討する時間が持たない・政令市という組織の中で、事業が一方向的に現場においてくる時</p>
<p>・健康づくりの推進という業務を任しているが、他の職員はあまり感心をもっていないような気がする。(できていなくても何も言われない)また、自分からも地域住民を動かすような情報発信ができていない。・人の意見に流されているような…</p>
<p>・健康づくりを課全体の仕事としているが、事務分担された仕事を細分化された状態でっており、結りがみえずに、効果もあがらないように感じる 課全体で盛り上がりかけているように思う</p>
<p>・健康づくり活動について(全般的な)の情報が、得られにくい 日々保健師活動は変化しているが、保育所保健活動のみに限定されていて、つかみにくい</p>
<p>・健康づくり部門は特に事業の効果がでるのには時間がかかると思う、住民組織の育成も、計画表のようにすすめることは難しいのに、評価評価と言われるのが不満です。・課長や係長に現場と一緒に住民と向きあってくれたいと言っても、現場は、保健師任せで出て来てくれない。・健診などで早期発見して、受診させても、医師が生活指導が不十分で薬だけの処方、ただ悪化している人を何人も見るの為に早期発見しているのかと疑問を感じる。色々問題の対策を考えることができないことです。</p>
<p>・健康に関することは、1つの部所だけでは、どうにもならないことが多いのに、役所の中がたてわりになっており、町づくりをする体制にない。また、保健事業は行政だけでなく、医療機関や保険制度等とも関わりがあるため、古い方法を新しい方法に変えるには時間がかかり、よりよいサービスを提供できているのか疑問がある。・行政の中が、新しい方向へ向かっていない気がする。また、その新しい考え方を保健師が訴えていっても、行政の考え方が変わらないのは力不足だと感じる。</p>
<p>・健康は、行政の施策の柱ではあるが、住民の生活、町の経営的な考えからすると、優先度が低くなってしまふ。財政困難から、保健福祉に関する予算が削減されてしまうことが不満・専門職の技術研修に行政内で理解が足りないこと</p>
<p>・健康課の管理職という立場上、全体を統括しなお専門職全体をまとめる。議会対応、仕事の内容が複雑、職員数も多い(人方面)、事務職(管理職)等の仕事プラス専門職の業務が多く、負担が重い</p>
<p>・健康教育などの準備は、プライベートの時間をさいていること・事業の評価など、振り返りの時間が持ていないこと</p>
<p>・健康教室など雰囲気をつかめずに終わってしまった時、自分に対して情けなく思う。・報告書や事業のまとめ方がとおり一環で、説得力のあるものを作る力が足りない。</p>
<p>・健康情報や統計処理からできる活動も重要であると思うが、地道に地域活動してきたことが、軽じられること、又、体験や知識の活動の場が与えられないこと。パソコン処理等の処理が早くできなくて困ること</p>
<p>・健康相談や教育等事業を一生懸命行っているが、住民の健康度がなかなか上がらない。(効果が出るのには、時間がかかる)</p>
<p>・健康増進係が保健師のみ(3名)で構成されており、事務職がいなかった(H15、3月まで)ため、他2名の保健師に本来的な活動をさせたいと事務的なものが多い場合、現場業務から遠ざかり、ジレンマに陥ることが多かった。・他部署からの資料要求・アンケート調査、その他切切の事務的な業務が多い場合</p>
<p>・健康福祉センターに配属される事務職は、自分の職種に関する事務であっても、専門職まかせにしがちで、完結しようとして、年度途中で丸投げにしても誰からも何も言われないということが多々ある。事務も保健師が任うというなら、事務職を減らして保健師を入れてほしい。・地区担当もしつつ、所内事業や新規事業の立案、実施等、あまりにも中広い業務内容でどれも、中途半端に終わっている。個別ケースも多問題、複雑化してきており対応しきれない部分もある。特別区の保健師は、あまりにも多くの業務を抱えこみすぎている。業務分担制等、今までの仕事のしかたを見直しなさいと、保健師全体が疲弊したままで自らの仕事に対する意欲も持てなければ、成果も感じられなくなっている</p>
<p>・健康問題は短期間では数値として評価しにくいことを理解してほしい。・職員間で仕事の量に差がかなりある時。本当に赤気になるのではと思ったこともある。(住民への支援はしても、同僚への支援がなく、ギリギリになるまで仕事をした)・予算がない一言で廃止(縮小)をせざるを得ないこと。</p>
<p>・健診その他で、事務所にいることが短時間になり、健診事後、フォローの電話がどんどんたまってしまふ時 自分の仕事が『健診従事者』としか思えず、保健師として必要な健診事後フォローができない。一この状況を改善したいと思ってもそのまま流されてしまっている</p>
<p>・健診や予防接種など定期で実施する業務に携わる時間が多く、その後のフォローや育児不安を抱える住民への相談がなかなか行えないこと。保健師としての充実感ある相談ができず、また、個々の担当に業務や相談が任せられ、チームで仕事をすることができていないこと。</p>
<p>・健診案内等莫大な量の封筒づめを行うなど自宅に持ち帰って(休日返上)で行わないと間に合わないような事務仕事</p>
<p>・健診後の保健指導で住民と接し、改善に向けて一緒に考えたり提案しても、翌年はまた同様の結果で何の改善もできなかったことがわかった時。・発達の遅れがあるために、朝と関わる際に迷惑そうにされた時。結局は自分のしたことが報われないことへの不満といえます。支援が必要なのに必要と思わない、そういったケースへの関わりはかなり苦痛に感じます。</p>
<p>・健診している際おして意見や考え方が違い間にはさまれる。一はさまれると全て自分に仕事まわってくる。同じ立場の職員は数名いるが話にならない・委託機関が積極的に活動・機能していない。そのため、先の事ができず同じような事を繰り返すハメになる。・意見を求めてもかえってこない。</p>
<p>・検診などで休けい時間がきちんととれないとき・休暇がほしくても事業がはいついてとれないとき</p>
<p>・権限が任されていない事</p>
<p>・権限のないこと・専門職以外の行政マンとしての仕事が優先されること</p>
<p>・研修参加が出来ない・事業分析する時間がない・人員配置が不十分・縦割り組織にこだわる事務職員の考え方</p>
<p>・県に相談しても相談のついでに、はね返される。一緒に相談のついでに今後どういったらいいか考えて欲しいのに考えてくれない。・組織が大きくなり、活動場所が分かれる程、連携がうまく行かない時が多いと感じる。連絡が行き届かない。</p>
<p>・県や国から下りくる書類、事業のまとめ、書類化に追われて、デスクワークのみの業務しか行えず、訪問など、住民との関わりができる場が少ないこと。</p>
<p>・県や国への報告として、自分達ではあまり活用しない集計をやらなければならないこと</p>
<p>・厳しい財政の下、新規事業は殆ど受け入れられない事・予算削減最優先で仕事の内容は殆ど無視されるに近い状況であること。・産休・育休等の代替職員もなく(募集しても人材がいない)マンパワー不足のまま業務を乗り切らなければならないこと</p>
<p>・現況の事業に改善を加え、よりよいものにして考えている時に全く新しい事業がまわってくる時。・保健師＝何でも屋だと思われて、対応外と思われるケース(現仕事内では対応していないケース)対処を依頼された時。</p>
<p>・現行の事業を統計的に評価するような時間的、人的余裕がない。・新規事業や現行事業の拡充を図るための人的、財政的余裕がない。・スキルアップを図るための研修(特に数日に及ぶもの)に、事業がつかまっていて参加できない。・いつも保健師ばかり残業している・事業がつかまっていて、考えをまとめる余裕や代休、有休を取ってリフレッシュする時間がない</p>
<p>・現行の事業評価が十分に行われず、トップダウンで吟味されないまま事業内容の変更や新規事業が導入されること。</p>
<p>・現在、精神と疾病と両方担当していますが、どうしても精神のケースワークや緊急対応に追われて、疾病の方のケースワークや事業が、後押しになってしまう。</p>

・現在、担当している業務が面接相談が主だが、自分の受けられる相談内容に限りがあること。
・現在、担当している事業に対し所長がどのように進めようとしているのか(やる気方針)が感じられず、毎日の仕事にむなしさを感じることがある。・行政の仕事(特に本庁)は組織で動くため、一人一人が自分の役割をきちんと果たさなければ事業がすすまない
・現在、担当地区をもっていないため地区活動をしたかった。・先輩への指導的立場にあるが業務上は役職がなく、指導が難しい
・現在のところ、思い浮ぶことがありません
・現在のポジションにいる自分の業務の範囲がどこまでなのかはわかりにくい。
・現在の業務上の事よりも保健師としての専門性を自分も持っているのか、業務の上で、それを出しているか…考えさせられます
・現在の採用契約は、権限で身体的・精神的に追い詰められることなく、楽しく勤務しております。(基本的に保健師の仕事は楽しい。)反面、訪問や住民からの声で得られる問題等を事業に拡大(起案・実施等)につなげる機会が少ないので、何となく淋しいです。・訪問ケースの援助を通して看護・医療の視点・知識が広がります。福祉の分野(民生児童委員、住民組織、自主グループ等含む)とも連携することによりマンパワーを広げることができるのうまく関係が築けないとき。・研修等に公的にプライベートでも参加しにくく、新しい情報、知識が得られない。スキルアップが困難なこと。社会の流れからとり残されそうなる不安
・現在の仕事は、介護保険から認定業務、ケアマネジャーの仕事が中心で、保健師としての機能を生かすことができない。現在の仕事は業務的には多くにかかると業務をこなす必要があるためしかたがないが、時々悲しくなるときがある。上司や、先輩に働きかけても「そうね」と終わってしまい、同じ意識では改善されない。
・現在の仕事は保健師の専門性を生かしたもので、事務業務が多いこと。・上司の仕事の仕方。
・現在の仕事量でも負担を感じているが、徐々に仕事量が、増えていくこと。・残さなくてはならない記録等事務処理が多く、思うように訪問活動ができないこと
・現在の職場だと専門性が発揮できないこと
・現在の組織体制は、2年前に決められたが、スタッフとの業務の流れがまだ確立されておらず、組織が変わっても旧態依然としているためその流れを、どのように変えるか、仕事よりも組織に対する不満。・業務量とスタッフ数のアンバランスから、数多い業務をいかに処理していくべきかに追われている現状にて、町づくりのための業務の見直しと、事業の企画、運営の必要性を感じながらも携われないことへの不満
・現在仕事7〜8割が事務(介護ホケン)・人不足
・現在自分の配置されている係が介護認定係であり、認定業務が主であるが、ケアマネジャーや市民からの相談が多い。同じ課内に相談業務を担当する係もあるが、組織がうまく機能せず負担が大きい。・やっていることが評価されない時。(上司が何十年も昔の保健師のイメージで保健師を悪く評価する)
・現在第3コーナーに派遣されている。自分が積極的に情報を求めたい限り得られない。・業務委託のあり方に不満を感じる。
・現在保健師名で事業を行っているが、1人でいいのでは…と言われた。・男性中心の職場である。・住民と何か問題があった時、なかなかうまく解決できない。・医師と業務を行うことが多いが、高まると勝手な人が多く、大変。
・現場からの声を出してもとり入れられず、新規事業、予算割りふりが、上司の思いで、一方的に決められてしまう時
・現場がわからないのに、上司で内容が決められる点。・業務が不明確な位置づけでの移動(構想がない)
・現場での困難が伝わらない時。・次から次へと仕事がおきて一つ一つがきちんと片付けられない時。
・現場では、仕事をするとしない人の差が歴然としてきている。ように感じている。しても、しなくても評価されない現状に不満を感じる。・介護保険制度以降、とくにめまぐるしく社会情勢が変化していき、勉強が追い付かないというかんじ。いつも何かしら追われているような、即時の判断を求められるようなことが多くなってきている。
・現場で危険を伴う可能性がある際の充分な協力体制が回れない。・アドバイザー的存在が得られない時がある。・一つの事業を独りで進めていかなければならない時。・前向きな気持ちで事業にとりかかり終わることのできない時。・理想論を述べ、仕事を抱え込みすぎの際の自分自身
・現場で必要性があると思われる事業よりも、おろされてきたり外圧で実施することになる事業が優先されること。・健康づくり(健康教育)などの事業よりも健診の実施とその処理に時間がとられている
・現場には連携しろと言うが、本庁が連携していない。無理に事業をさせ、事業の見直しをしなければならぬ時は、担当者は異動している。
・現場のない職場であるが専門職として配置される意味があつて配置されていると思つて仕事をしている。しかし、都合よく、事務仕事をする者と扱ったり、専門職として扱ったりされること。
・現場の意見があまり反映されず、上層部や管理部門の意向で方針が決まってしまうこと。・政策形成に関する部門に専門職が配置されていないこと
・現場の意見が政策等に反映されにくいこと。・他職種との連携業務に対する理解が得られにくいこと
・現場の仕事に追われていて、自分の独自の発想で仕事を企画、実施する機会が少なかったこと
・現場の状況をうまく上司に伝えられず、あるべき姿だけ考えた事業を押し通すことになるような時
・現場を見てない上司に、紙面だけで意見される時。・自分の思うように物事はこぼれない時
・現場活動が少ないため、保健師としての専門性を発揮しているという満足感を得ることは少ない。ただ、政策への提言ができる立場に、保健師がいることは、重要なことだと考え、不慣れた事務にも時間をかけて慣れるように努めている。
・現場対応職員として配置されている組織であり、予算、企画などを経験することがないこと。
・現状維持の事業が多いこと。・毎年同じ課題が抱えても、何ら解決にむかわないこと。・効果が見えにくい。・受診数など下位目標の手段の評価のみで終わっているところ。
・言葉で思うことをうまく伝えることが出来ず、理解を得ることが出来ないこと。・公務員でやる気のない決まりきったこと以外しないという職員対応があった時。・男女平等な扱いをされたり、制度上そう思う時。・職員のミスが上司がカバーしない時。・人員削減ばかりで業務が減らないもしくは増える時。・事務的なことが多い。・月報は不要
・限られた時間、内容の中でなかなか一つの事を深めていくことは難しい状況にあること。一人一人の確保などもつと首長が保健事業に関心をもつべきだと思う。
・限られた時間の中で、大量の仕事を一気に、やりこなさなければならない時。・業務に追われ、住民と接する時間がない時。
・限られた時間の中で、優先される事が事務に片よっている。・ケース1人1人と、じっくりかかわる時間がとれない、細かい対応ができない
・限られた時間内で、仕事配分を考えなければならないこと。・様々な内容の仕事が同時にやってくる時。
・限られた人員、予算での事業のため十分なサービスを提供できないとき。・業務量多く、時間内に仕事がおわらない
・個々の活動に費したいが、事務が多すぎてかかわれない。・財政が厳しいため予算がうまく配分されない。
・個々のケースに十分対応ができない。役職の立場がないため、仕事を始める時何人もの人に説明了解をもらわなければならない
・個々のケースへの訪問など、事務職に理解されない。・なんでも屋で専門性が見えにくい。・公衆衛生としてのPHNの役割が見えにくい、地区活動の大切さがうすれてきている気がして残念。・統計がよくわからず、上手く結果が出せない、評価しにくい仕事が多い
・個々のサービス利用等にあつて、精神保健福祉の分野ではとくに障害を理解してもらいにくく、不満というよりは自分自身の能力不足を感じることはある。・福祉に関する保健師の配置は自分だけなので、同じ職場内で相談できる専門職がない(機会がない?)こと
・個々の意見をまかされすぎていること。カンファレンス等問題点・解決すべき課題をスタッフ間で共有する場面があまりないこと。・保健師としての様々な考え、物の見方に触れる機会が少ない。・新人保健師への指導方針や方法が確立されたものとしてない
・個人の主観だけでケースフォローや事業展開されていて、自分の判断に自信がないし、どうしていいかわからないことが多い。・通年の流れのまま実施している事業が多い。
・個人的なことで申し訳ないですが…育児の真っ最中で、今まで仕事に使っていた思う存分時間がなくなり、ジレンマを感じています。その上、先輩が他部署へいき、経験年数がない中、今までの保健活動を充実していかなくてはいけない責任がのしかかっています。(これは悩みでした)不満は保健分野についての業務量が欲しいです。
・個人的感情で評価、判断、役割分担される時
・個別ケースについて気軽に事例検討をできない(事例検討の機会はあるが、出すのに迷いが生じる)。・残業があまり認められていない
・個別支援ケースへの対応がたまってしまふ時。タイムリーにできない時。・いくつも仕事や検討事項が重なってしまう時
・個別事例に対しては訪問、連携、調整に大変時間がかかるが、数的評価がでないし、保健事業全般が結果をみるためには数年しないと、わからないことが多いので評価してもらいにくい仕事だと感じる。予算、マンパワー等へらされることが多い。・年々業務量が増え、本来の活動ができなくなっている。
・個別相談業務のみため地域を担当した公衆衛生活動ができない。・地域を担当しないでの業務のため地域のつながりがなく一般的な情報提供でおわることも多い。・福祉職と同じ窓口のため保育園の相談や五法申請受付も多く、保健師本来の業務をしないことのストレスが大きい
・個別的な支援をしていて、なかなか結果が出なかつたり、支援内容が関連していたのではないかと感じた時。・自分の気持ちや考えが周りの人に伝えきれなかつた時。
・個別的な対応でどうすればいいかわからない時、みんな忙しそうなので聞けない(初任者の困っていることを、もう少し聞く場、点検する時間が欲しい)。・仕事の配置変更(適当な時期がきたら変更してほしい)。・三年目までに個別ケースを何ケースか継続して見させてほしい(成人はほとんどない、そのため母子に行かない限り、持つことできない)
・先輩を育てることを求められるが、保健師としての技術的な内容というよりも一般常識、公務員常識を教えるなければならない点。しかもいくら指導しても改善する意識が薄く、他部署からの苦情は本人には入らない。・専門職として新しい知識や技術を習得していくことは不可欠だと思つたが、その努力を全くしないで経験年数から「できない」と言い、その負担を上の方で負わなければならない点。
・交通の便が悪いため、研修に行きにくい。・事業や健康に対する考えが遅れている
・公私共に忙しい時。・モヤモヤが解決できない時(仕事上)
・公衆衛生活動をする保健師が福祉や介護を業務する事で業務量が増え、訪問活動時間が削られてしまう事に対しては大きな不満があった。本来の業務の中に福祉や介護の知識や活用は当然であるが、活動がそのみに偏つたり、その事で業務量が増える事は活動内容として好ましくないと考える。専門を生かすためには、訪問指導や健康教育を中心とした保健事業に従事できる時間を削られてはならないと思う。
・公務員であるのに、男女差別(昇進一主任、係長級では10年以上の差がある。仕事の内容など)がありすぎる。こと。(職場全体)。・自分の仕事に関してはあまりありません。職場では身体的に保健活動に理解があり希望する活動が行えている

<p>・公務員の甘さ・前向きに楽しくよい仕事をしたいが、様々な人がいる中で生じるストレス 共有が難しい。・公平、平等の平等さ</p>
<p>・公務員の仕事は、法律の中での制度が多く、住民から不満の声を聞き、自分が何もできないこと(にできる範囲のことは努力している)がいたら、無力感を感じる時がある・特定疾患の窓口を担当。申請に関する事で国は病人がどのような状態で申請してくるのか現状を理解できないのだろうか?・業務量の差があり、同じ班の中で上司がうまく調整してくれないのが悩み、保健師は「何で何屋」医療関係になれば何でも仕事外でもふってくるので、しんどい部分もある。ある程度班員とのコミュニケーションも大切だから、一緒に世間話につきあうことも必要だし。</p>
<p>・効果が期待できないとき・マンネリのような気がしても変える良案が見つからない時 ・効力感を感じにくい時→スタッフ間の認識がバラバラで、まとめにくい時</p>
<p>・恒常的に仕事が多まっているため充実感が持てない。・事業優先となりがちでケース管理が十分できない。・組織の中で物事を決めていくことに時間がかりすぎてすまない。</p>
<p>・考えこんでしまうため形になるまで時間がかかる。・やらなければならない量の仕事をこなすだけのスピードがない。・思いどおりにならないとイライラして、顔にだしてしまふ。・対象者やケースにとって自分にはたして必要か、とか役にたっているのか考えて不安におそわれる</p>
<p>・考えていること計画していることが、理解されなかった時。・自分や仲間の目指しているものと違う方針を一時的におしつけられること</p>
<p>・考えているつもりで考えてない自分がある時・計画がうまく立てられない時 ・考えて次の事業につなげる…という見直しができない(事業が多くて)</p>
<p>・考えるゆとりがないほど次から次へと仕事が多くなってくる時。・最近いろいろなアンケート調査が多すぎる。業務形態により答えにくいことが多い全国一律の内容のアンケートなどうざりてしまう</p>
<p>・行うべきことはたくさんあるが、とてもスタッフが足りず、現状維持で業務を行っていること、又、予算も財政的にあげられないこと・一般的に望ましいとされる。事業や企画、運営など紹介されるが、人や集団相手なので、うまくいくとはかぎらず、大変だった割に無力感が大きい時</p>
<p>・行きたい(参加したい)研修等に予算やスタッフの都合で参加させてもらえないこと ・行っている仕事で上司、関係機関に理解がえられないとき</p>
<p>・行っている事業が住民ニーズに合っていないと感じる時・臨時職員に訪問や健診等の大切な対住民サービスを依頼し、自分は業務をこなしている時・市町村の保健師の働く分野の幅が広がり(介護など)、本来の「予防活動」を専門にしている職種と確信できない時。柔軟性があるのは良いことかも知れないが、自分は予防活動を行うため保健師になったので、割り切れないものを感じる。</p>
<p>・行事が多すぎて忙しい時に訪問しなければならない時</p>
<p>・行事が選択的にあり、追われていて、周りの支援がうけられないけれど我慢している時。・保健師として専門的に何を提供できるのかわからないと感じた時。NS、PT等と違い何の専門家なのかよく感じる。また、それゆえ、どこまでできるのかするべきなのかわからないと悩むバイオニアにもならない時。・国や県からの文書が多く、マスコミにふりまわされる時。確信なくこまる。・このようなアンケートが山のようにくること。何か改善につながっているのでしょうか?多忙な時間をさいているのですが、集計冊子だけ返送されても楽にならない!!</p>
<p>・行政、上司、関係者の保健師に対する期待は理解できるがオーバーワーク気味。この地区活動の訪問や相談は質より量で評価される。困難ケースも当然やれてあたり前、多様な支援対象で、問題も複雑化してきており、ストレス多い仕事であると実感する事多い</p>
<p>・行政での勤務なので、やりたい事が行政の中で不可能なことが多い・大勢で仕事をしているので全員の同意を得て業務を行うことが困難なことがある</p>
<p>・行政と議会との意見のずれ・政治的な力が加わりどうしようもない時</p>
<p>・行政にいるのだから仕方ないと思う反面、専門職が行政事務能力をみなが必要があるのか、相当の時間をかけていいのかわからない時がある・職場の中で連携、協力をしていこうという姿勢が周囲に薄いことを感じる</p>
<p>・行政に所属していますが、年功序列であり「株まず動かず問題意識も無く、年上の人に柔軟な方」が評価されてウケが良いと考えます。会議しても本音は言わない、言ったら業務量が増え、協力体制は殆んど期待出来ない世界です。ドライに経時的に処理し、定時に去る方が賢明だと常日頃から考えています。</p>
<p>・行政に所属していますが、年功序列であり「株まず動かず問題意識も無く年上の人に柔軟な方」が評価されてウケが良いと考えます。会議しても本音は言わない、言ったら業務量が増え、協力体制は殆んど期待出来ない世界です。ドライに経時的に処理し、定時に去る方が賢明だと常日頃から考えています。</p>
<p>・行政の仕事に対し一律に予算が削減され、対住民サービスに対しても同様に削減されること・上司が数年で変わることで事務職は目玉を優先させるが地道な対応を評価されていない</p>
<p>・行政の上部の都合で振り回され自分が考える理想的な組織づくりからかけ離れた組織ができたり、途分な仕事が増える事 ・行政の組織の中で、不本意でも実施しなければならない時・上司に業務内容の理解がなかなか得られない時(伝えられない時) ・行政の中で、どのように現場のニーズを反映できるかというところにギャップをかかぬ</p>
<p>・行政の中で仕事をしているのに、状況判断せず個人プレーをする時。・目標を達成するために、みんなで成長しようとする姿勢が見られない時(自分だけ良ければ、他人はどうでもいい)・仕事を評価してもらえない時</p>
<p>・行政の中で保健事業(というより保健師のあり方)について、方向性や裏づけが理解されておらず、そのための自分たちの努力も不足していること。・専門職集団として一丸となって情熱的にとりくむという姿勢がとりにくいこと。・家庭、育児との両立の中で、仕事へのしわ寄せが度々あることをかんじ、又、そのような状況の中でも仕事をつづけていることが、職員としても、住民に対しても申し訳なく思う。・本来とくむべき予防活動の主となるものが、後まわしになっていること</p>
<p>・行政の壁にぶつかる時「前例がない」でなかなか話が前に進まない時。・住民が持っている問題(地域の問題)に対して、行政側で理解がない時。</p>
<p>・行政の保健師の役割を常々考えている。全体をみたとときサービスの過不足について整理できない。優先課題ははっきりせず、どこも大切になり業務は拡大するが、目的を達成したのか評価があいまいになっていると感じる</p>
<p>・行政事務的な仕事に追われ、専門職としての情報収集や統計処理等にかかる時間がないことが恒常的になってきている ・行政主導的見解で仕事をすすめていかなければならないとき。</p>
<p>・行政職というところで年間スケジュール内に行事が定着しているため、メリハリのない仕事と感じてしまっている。</p>
<p>・行政職としての業務や、イベント関係の作業が多く、日常の保健業務にあてる時間が不足すること。又は後回しになること、訪問や健康相談等保健活動の評価を人数や回数ですぐに求められること、半年で評価しきれないことも多いと思うが…。</p>
<p>・行政職としての職務と専門職としての職務のギャップ(専門職としての業務に専従したいが、事務業務の割合が多く、時間外も多い) ・行政職としての職務と専門職としての職務のギャップ(専門職としての業務に専従したいが、事務業務の割合が多く、時間外も多い)</p>
<p>・行政職として事務処理能力を有していると自覚しているが、その力を発揮するチャンスが与えられない。このため、予算業務を通じて業務全般を管理するチャンスが殆んどない。これにより、専門職からみた課題を施策化したいと希望しても実現しにくい。(現在、介護保険業務に従事しているが、PHNは1人配置であり、認定業務の一部しか担当させてもらえない。)</p>
<p>・行政職にくらべて、医療職としての給料表等、低い。(就職当初はいいが、停年近くになると、上がらない。行政職がよくなっていく傾向にある)厚生労働省はもっともと医療職の現場をみて考えてほしい。そうしないとわからない。・時間外でも住民への対応をしている。(自宅に電話)が、評価が低い。住民からは喜ばれるためやりがいはあると思っている。・専門職としての能力と共に行政能力も求められる。管理職と現場両方の業務を行うことになる。管理職としての位置も低い。責任はあるが部長待遇でなく、幹部会議に出席していない。行政能力を求めらるなら認めてほしいと思う。男性は行政職、早い時期に管理職となっているが保健師や女性の昇格おそい。男女共同参画と言っているが、トップは男性集団である。すべての面で、女性の参加の多い会議・声が行政としてきくことのできる市や町の姿にしてほしい。</p>
<p>・行政職の上司との見解の違い。・やってみたい事業を担当できない</p>
<p>・行政職の中に一人しかいない保健師の心身上の理解が低い。・日付けが変わる頃になっても、一人で残業している時・自分の能力に限界を感じた時</p>
<p>・行政職の理解が得られない時</p>
<p>・行政職員として育てなかつたと思われ知らされている。・一保健師として業務を遂行して来たが、今は行政課題の解決が優先され、勉強しないとついていけない。・若い職員を育てることが難しいと感じる時。</p>
<p>・高い専門性を求められる一方で、専門性を高めるための卒後教育・研修・自己研さんの支援体制が整っていない点。(自助努力が求められることばかり、費用負担等も含め)・仕事に必要なツールが不足している点(ネットはつながっていないばかりか、パソコン台数さえ合わないなど)</p>
<p>・高齢者、障害者等、問題が多く発生し、保健師に対する、業務負担が過重となっている。上司、事務職の意識が低く、理解、協力が得られにくく、負担が増すばかりである。・保健師が組織的に各係に配置され、それぞれ抱える業務で、手いっぱいな状態である。時間的にも精神的にも余裕がなく、お互いに協力できず、人間関係にも摩擦が生じやすい</p>
<p>・合併して今までにない業務量となり、本来なら人数を増やさなければならないところで人員減となり、とても時間内に終わることができない。しかし、それを上司が「能力がないからだ」と言い切るのをおかしい。休職を申し職員が多いにもかかわらず、増員は見込めない。・目の前の業務を日々こなしているだけで評価し、よりよい事業ができるよう話し合う時間がない。</p>
<p>・合併し新しくつくり上げる分野で支所の健康担当の意見がくみとれない時・医師会との関係・合併してから判断するのに多くの情報が必要なのにじっくり考えてられない時</p>
<p>・合併したもたつての変化になかなかついていけない・事務職との連携がむづかしい。(事務的な仕事が多く、時間をとられる)</p>
<p>・国、県、市、所属機関の行革の中での方針と、健康増進法、健康日本21、医療費削減などの方針に矛盾がある時・上の方針が短期間で変わる時・福祉に時間が取られ、そのために予防活動が減ってしまっている時</p>
<p>・国の制度の不満を住民に言われる事(介護保険の認定に関する事など)・保健師として他の人と違う何かを持たないので年功序列がずれてつづける人間関係の中で自分の居場所がない。</p>
<p>・国の動き、役所内の動き、所内の動きが見えにくく、情報を得ることが難しい。・保健師業務の理解を得ることが難しい(事務職に)こと、自分の中に事務職的感覚(ノウハウなど)がないため、仕事の発展、協力、おもしろみが持てないこと。・マンネリ化して、発想に乏しいこと</p>
<p>・国の補助金がつく仕事以外は、他の仕事は出来ない。・十分な話し合いがされないまま、仕事がおぼろげなこと。</p>
<p>・国や県からの決められた事業や方法論が、予算取得し事業化する場合に強いられるような形でおぼろげな時に不満を感じる。・国の政策の失敗を予防だ保健だと責任転嫁しているのではないかと感じる時がある</p>