

<p>・国保の保健事業をまかされていますが、なかなか新規事業を起こすことができません。以前よりパワーがなくなってきたのかな？自分の仕事が増えることに対して、少しいやになっている自分を感じています。以前はそんなことなかったのに。</p> <p>・膝をおちつけて、じっくり仕事にとりくめない環境にあること。</p>
<p>・今、所属している部署は支所的な機能を担っているため、市全体の事業展開がみえづらい。また、連携は回っているが、事業計画の会議に毎回出席できないので、計画立案に提案、参加する機会に限られる。・支所なので保健師が2名しか配属されていないにもかかわらず、他の1名は事業に対し、協力的でないため、負担が大きい</p> <p>・今の仕事より一歩ふみ込んだ企画がみいだせない、パソコン等を使った情報管理がスムーズにいかない・チームワークがとれないとき</p> <p>・今の事業が本当に役に立っているのか？と疑問に思うとき。・量のわりに効果が見えにくいこと。・他の機関と連携する上で、お互いに問題を共有するのが難しいとき。・縦割りの行政で“連携”といっはいても柔軟に対応できず、押しついでいってしまうとき。</p> <p>・今の所属している係に他に保健師がいないため、問題が生じた時、相談、助言をしてくれる方がいない事や、現に今行っている業務が、本当に適切であるのか、否か、わからないことだらけで日々不安を抱えています。</p>
<p>・今の職場での仕事は、コーディネートの中心がケアマネージャーで保健師が中心で活動することが少ない。住民との間に距離を感じ、支援できていると感覚がなく、自信がなくなる。・学生時代で学んだ、アセスメント、計画、実施、評価という一連の流れで何かをすることがなく、日々、これでもいいのかと感じる。・各分野で職種が細分化され、明確な保健師像がなく、今後の活動に不安を感じている。</p> <p>・今の職場での私達(保健師)専門職の数が少ない割に他の職員でも対応できそうな事でも、すぐにたよられてしまい、重荷に感じる時がある。・同じ介護保険事業の業務でも、他市町村は事務職が行っているところが多く(職員の割合的なもの(専門職も含め)もあると思われる)時々仕事をしながら、専門職(保健師)と事務職の違いは？と思う時がある</p> <p>・今の職場で専門職としての自分が充分機能できているのか？というところ。</p>
<p>・今は、経済的にみても、どこも不景気な状況です。保健事業も経済的には極めて厳しいにもかかわらず、費用効果を全く考えない役所の体制が不満です。事業を立ち上げるのは、そのトップの目玉にもなり、政治的には、いいことなのかもしれませんが、不況にある中、莫大に膨れた事業予算だけが残されています。候診効果からみても、効率のよい事業(経済効果)方法があるにもかかわらず、その声は、自分の上司にすらとどきません。これは、上司が同職種ではないことが大きいと思います。事業を提案したり話を対等にするためには、役職が必要で、それがまだ、PHNに与えられていないことが、大きな不満です。</p> <p>・今までに行ったことがない業務が多く、事務能力の欠如を感じる時</p> <p>・今まで経験しなかった予算編成に対して積極的に介入できないとき・組のリーダーとしての決心に迷いが生じて、スタッフにきちんと説明できないとき・未経験の事務処理を期限つきで処理しなければならないとき・市民サービスとして仕事の質を高めようという前向きな取り組み(意識)に事務的に終わらせようとする職員と妥協点を見つけない間に時間を要すること</p> <p>・今実施している保健業務、ひいては保健師は住民にとって必要か？(公衆衛生全般の危機感を感じる)・議会等の質問内容に保健分野が少ない。住民にとって保健事業が、生活の中に役立っているのかと考える(何か、インフルエンザ、SARS等、大きなことがあると話題にはなるが)</p> <p>・今年から業務分制になったこと。それにより、住民にとっての不利益がたくさんでできていること。・「なんでもできる職種だから」と、便利屋として、上司や他職や他課から使われること。・今回のこのようなアンケートが来たとき。</p> <p>・今年度 町保健師が1名という体勢である。いかなる事情があるにしろ、上層部は、保健業務への理解がないに等しい。</p> <p>・今年度の計画としてあがっていない事業がとび込みで入った時。・上司が自分の気持ちを理解してもらえない時</p> <p>・困難ケースの場合多くの機関と連携を持って対応していくが、その連携がうまくとれない時、又、理解を得られない時</p> <p>・困難ケースの対応に追われ、公衆衛生・健康づくりの活動がほとんどできない。・仕事の評価が量や数で判断されるので、住民のニーズが低下していると思われる事業でも無ならない。「議会への報告・説明」という理由で事業が滞るといふ事がイコール、サービスの低下と思われる。</p> <p>・困難ケース事例が多く、受け持ち制のため、心的負担が大きい。責任が重い。</p> <p>・困難ケース対応時、関係機関の意思統一、役割分担がうまくいかない時・職場の人間関係がうまくいかない時</p> <p>・困難ケースに対し対処しきれない時、初めに経験することが多いにもかかわらず、最初から1人で対応せざるを得ない状況があるため。</p> <p>・困難事例がいくつか重なった時、頭の中が混乱してくるので、地区担当が主にやっもらいたいこと。・事業がたてこんでくると気持ちにゆとりが持たなくなる。・すべての業務は誰がやっても良いと思うが、業務がやや平等でないように感じることがある。</p> <p>・困難事例などで、他機関との連携(連絡、調整)に時間を要するが、そのようなところは見てもえらずに訪問件数を問われる点・皆それぞれの仕事で忙しく、自分の業務についても協力が得られにくい</p> <p>・困難事例に対し、関係者がいろいろ考えているにもかかわらず、その件について、うわべだけで事情もよく知らない議員からの苦情</p> <p>・困難事例や組織団体における調整においてのスーパーバイザーが欲しい・業務(事務処理)が多くなっている</p> <p>・困難事例等が集中した時に、自分のみ時間に余裕が無くなった時に他のスタッフに配慮してもらえない時・連携をとるように努力しても、思うように対応してもらえない時</p> <p>・最近休日、時間外で対応することが多いこと。・事業の実施評価が充分できないこと。(事業をこなすのにせいっぱい)</p> <p>・最初に聞いてなかったことを後から言われること・何をしてもいのかかわらない仕事をとりあえず流れにまかせてする時</p> <p>・最初に話しあいをし、決めていた事を、合意な勝手に上司が変更してしまう時。</p> <p>・在宅介護支援センターでの仕事が10年以上と長いこと。</p> <p>・在宅介護支援センターの業務内容などが年々変わり(補助基準も含め)安定しないこと・地方の意見が、道や国に伝わらないこと</p> <p>・在宅支援センターの立ちあげから携わり、現在に至っている、年月が経つにつれ、「このままではいけないのでは?」「進歩がないのか?」と悩むことがある</p> <p>・財政状況が厳しく、マンパワー不足が解消されないため、保健事業が充実できないこと。</p> <p>・財政的に厳しい状況の中で、予算を一律カットされたこと・事務量が多すぎて、地域に出ていくのが困難・残業が多いこと・各種雑用が多く、自分の業務がなかなか進まないこと</p> <p>・財政難。住民のためにあげたいと思うことができない。上司が事務職なので、保健業務への理解が薄い。高欠、育休などの代替を雇えない。また、そのために事業の削減をせまられる。保健師として、仕事へのやる気がそがれる。同僚(先輩)が、あまり熱心に仕事をしない。その分、仕事は増え、しかし給料は上がらず、公務員由に退職を促せない、促してもらえないのが非常に苦痛。</p> <p>・雑務など日常的な仕事を要領よくこなせない分、教室など事業の運営・評価など、じっくりと考えることなく、こなすことが精一杯となってしまっていること。もつと時間のかけ方を考え、減らせるところは減らすなど業務改善をしなくてはいいけないと思いつつ…。そのままになっているところ、訪問がなかなか行けない</p> <p>・雑用が多く、じっくりと事業について考える時間がない。・土日も含め参加したい研修になかなか行けない。</p> <p>・山積みの仕事をやってもやっても達成感を得られない事・子どもから成人、老人までケースが多すぎて、対応しきれない事・日々の業務で余裕のない事</p> <p>・残業が多い 休日出勤がある</p> <p>・残業が多く、疲れてしまうので帰って寝るだけの生活になってしまう。仕事中心というより仕事オンリーの生活で趣味などに費やす時間がない。・以前の上司ですが、理不尽なことを要求されたり、陰湿ないじめを受けたりすることがあり、仕事の内容自体は好きなのですが職場環境があまりにも悪かったため、退職を真剣に考えたほどでした。</p> <p>・残業をしなければ、業務処理が片付かない時</p> <p>・仕事(サービス)の質において、個々の持っている専門職としての知識や判断がいかされる場面で、1人職種であったり、職場内でのケースワークの考えかたがちがうため、認められないこと。(住民サービスとして専門的な知識や判断、ケースワークが必要であるにもかかわらず量よりも量を増やすことが求められること)</p> <p>・仕事(事業)が多くて、事業をこなすことで、いっぱいになり、1つ1つの事業をいっいにできない。人員不足 上司が仕事を理解してくれない。</p> <p>・仕事がさばれない時・周囲の理解が得られない時</p> <p>・仕事がたまる、気分的につきりずりにイライラする時がある。・保健師でなくてもできる雑用(例えばお茶くみ、昼食の注文の取りまとめ等)や事務の仕事が頼まれた時に、不満に思うことがある。</p> <p>・仕事ができるだけでも幸せだと考えています、その中で困難なことがでてくるのは当然だと思いますし、それは仕事に対しての不満ではありません</p> <p>・仕事がマンネリ化してきたと感じた時</p> <p>・仕事が何件もかさなり、自分の処理能力をうまわまる時・外にでる仕事が多いので、外へでた分、事務処理が山積みになり、なかなか、はけない時。</p> <p>・仕事が思うように進まない時・業務量が多すぎる時</p> <p>・仕事が事務職とくんですることが多い。どれも連携しておこなうが実際、保健師の方が負担大きい。例えばB型機能訓練、この事業は掘りおこし作業に保健師はもっと力を入れたいが、実際は運営におかれている。教室運営は保健師でなくてもいいと思う・訪問指導事業の整理をしてほしい。</p> <p>・仕事が次々とあると中途半端になってしまう仕事がある時。・一生懸命に仕事をしていると思っているが、そのわりには保健活動が理解されていないと感じた時。・スタッフとは共通認識の上で仕事をすすめるよう心がけているが、それが不十分だった時。・在介センターの保健師(ケアマネ業務)は、担当ケースの件数で業務量が増えてきたと判断され、スタッフの増員が検討されるが保健活動は違う。保健センター長(兼町立病院院長)が、保健活動は効果がないような言い方をする時。</p> <p>・仕事が次々にきてしまい、思うようにすすんでいかない時。・仕事が忙しい時に、家族とうの出来事や病気とうがおきた時。</p> <p>・仕事が終わらないとき。</p> <p>・仕事が終わらない時・真ん中でやらないことがある時に、他課の仕事等、本来やっていることと違うような気がするものを行わないといけないう時・個人的理由や、人間関係にふり回される時</p> <p>・仕事が重なり、帰宅時間が遅くなる時・仕事は増えるが、人は増えない時</p> <p>・仕事が重なりすぎた時、充分にまかせてもらえなかった時</p> <p>・仕事が重なることが多く、1つの仕事がいっいにできない(その場しのぎになってしまふ)・他課の職員に保健師の仕事が理解してもらえない</p>

<p>・仕事が多すぎて大変なとき(相談する相手がいなくて)大変 ・上司が無責任 ・必要な情報が伝わってこないとき(人の怠慢) ・平等なあつちをうけるとき ・ヒマな人の仕事を必要ないにもかかわらず押しつけられたとき</p>
<p>・仕事が多すぎて、ふろしき残業は週3〜4回で、仕事の勉強も入ると毎日持ち帰らないと仕事をこなしていけないのが現状だが、不満なのはそのことではなく、給料に応じて仕事の量が納得いくものならばよいが、そうではない行政のしくみに不満がある。(自分より上司に指導していかなくてはいけないところ。また、行政の職員教育が不十分なせいか、本人の仕事への姿勢もあるだろうが、それを上司は、あたりまえと思われたことかして欲しいところ。)</p>
<p>・仕事が多すぎる ・24時間働いても処理できない ・息を吸くひまがない</p>
<p>・仕事が遅いこと(事務業務) ・上手く相手に自分の思っていることを伝えられない時がある ・大勢の人の前で話す時緊張してしまうこと</p>
<p>・仕事が忙しく、時間の余裕と気持ちのゆとりも少なくなってきたこと ・保健師の仕事への関わり方として、よりよい仕事をしようとして、無理を重ね</p>
<p>・仕事が忙しく、余裕のないのに急いで仕上げなければならない業務や難しすぎて手に負えない業務、自分だけでは処理しきれない業務をするよう命令されたとき</p>
<p>・仕事そのものに対する不満というのはありませんが、自分の知識が未熟で理解できない時や、一度にたくさんの仕事が増えた時は1つのことにじっくり取り組むことができず、イライラしたりします。</p>
<p>・仕事と子育ての両立(時間的な制限があるため) ・仕事をこなしても評価されないこと(特に訪問活動など)</p>
<p>・仕事におかれ、その場その場での仕事になっている。じっくりと関わりたい。</p>
<p>・仕事におかれているような気持ちで業務をこなしている時 ・何か自分で問題をみつけてもそれを解決するような糸口、ルートを自分でさがせない時</p>
<p>・仕事について、事業の企画や整理、まとめや会議の準備等が業務時間内は、相談業務におわれできない。ほとんど家にもちかえり、家事を終らせて11時すぎから1時近くまで行かう。土日に家でやっている。ゆっくり、家で休養をとる自分の時間があまりとれない状態である。仕事の内容については、やりがいがあるので家で仕事をして、仕事が、かたづけたい方が、スッキリする。</p>
<p>・仕事について評価されない。</p>
<p>・仕事に見合った給料がもらえない時 ・仕事での悩み等を話せる雰囲気職場でない時、自分の仕事ではない、と考えていたものを割りふりされた時 ・残業がつづいた時</p>
<p>・仕事に自信がなくなった時。・“正解”がみえにくところ。</p>
<p>・仕事に対しての結果や評価が出しにくい。上司等に保健師の仕事を理解してもらいにくいこと。例えば、事務量が、年々増えているのに、保健部門の事務職をきられ、保健師が、事務におわれてしまっていること。</p>
<p>・仕事に対しての不満というよりも、“できない”自分にイライラする。</p>
<p>・仕事に対しては、上司、トップの方が保健活動の重要性をあまり感じていないように思うこと ・自分自身に対しては、新しい知識、技術の習得においていないこと</p>
<p>・仕事に対しては不満はありません。自分たちで考え、工夫して、住民の立場でよりよいサービスをと考えてやっています。</p>
<p>・仕事に対して上司の理解が得られない時 ・仕事の提案について「そんなにしすぎるのは…」と言われ、反対された時(以前あり)</p>
<p>・仕事に対し理解が得られない。(予算も人もふえない)</p>
<p>・仕事に対する適性がないのではないかと感じる時 ・仕事に関する学習、準備などに積極的に取り組めない時 やろうとする前から投げ出したくなる時</p>
<p>・仕事に対する評価が、不十分と感じる時 ・意見を聞いてもらえない時</p>
<p>・仕事に対する不満というよりは質問9の6、9、10. のような気持ちになり、ゆううつになることがある</p>
<p>・仕事に対する不満はないが、取り組む姿勢についての自分や仲間の行政人には不満があり、ストレスとなる。</p>
<p>・仕事に追われている感ばかりあり達成感があまりない ・数値以外に仕事の質をどう表わすか</p>
<p>・仕事に不満というより、数や量で評価しにくい仕事です。他者(役場一般行政)から、理解されにくい。例えば、精神障害者に対して、電話相談や面接、ケースカンファレンス等することに対し、そのことが必要なことであると、一般行政には、理解されにくい。</p>
<p>・仕事に不満はないが、自分の職務を遂行できていないという思いがある(自分自身への不満) ・業務量は多いかと思うことある。</p>
<p>・仕事に不満を持つのは、次から次へと仕事が増えて、かつ、判断に、迷う時である。経験を積む必要がある。</p>
<p>・仕事に偏りがあること</p>
<p>・仕事に傾む姿勢が「後ろむき」な人と仕事をしていくことに大きなストレス、不満を感じる</p>
<p>・仕事のエリアが生活のエリアであり休日でも精神的に休まない時がある</p>
<p>・仕事のことについて上司に相談しても、消極的な返答であったりやりやりになったりする返答が帰ってくるので、いっしょうけんめいやっていることに失望してしまうことがよくある。・上記のような上司に左右されてしまうことが残念である。</p>
<p>・仕事のシェアリングの難しさ、能力の高い人程雑務を多くたのまれ、本来持っている能力が十分に発揮されていない。パワーバロクス。</p>
<p>・仕事のバランスが悪い忙しい時とそうでない時の差 ・職員の意識に差があり、全体として仕事にとりかめない ・個々人の仕事のようにになってしまう</p>
<p>・仕事のボリュームに波があり、重なる時に自分自身に余裕がないこと。</p>
<p>・仕事の意義がわからない時</p>
<p>・仕事の意義がみられない(自分も周辺の仕事仲間) ・企画をしようとしていない環境</p>
<p>・仕事の業務分担について</p>
<p>・仕事の効果や結果が表面にあらわれにくい。又、変化には時間も要する点 ・どんな仕事をしているのか、地域や、他職種から具体的に理解してもらいにくい点</p>
<p>・仕事の仕方が事業をこなす方向で企画されおつけられる時。その事業をすることがどれだけ公衆衛生的に効果があるか考えられず、単に訪問件数だけで評価されたりすること ・人数が減られる中で、より効果をだそうと思ったら住民と共に企画することが大切なのに、より大きな効果よりも実施回数等で評価されてしまう ◎保健福祉計画等地域の方をかりないで広げられないのに、自分達が手足になった仕事しか計画にあげられず、又評価もされない</p>
<p>・仕事の事務量が多すぎて、統計をとろうと思う手がまわらないこと ・訪問(新生児)になかなかいけないこと</p>
<p>・仕事の持ち方に不公平がある(今年度、私のみ古かったので、区の主事業を持った分、決裁〜実施、財務会計まで1人でこなさないとはいけなかった)とても大変だったが、手伝ってくれる人もいなかった</p>
<p>・仕事の手順がうまくつかめず、時間を無駄に使ってしまった時。・事業の必要経費の中で、講師依頼したいが、その必要性を上司に理解してもらえず、断念する時。</p>
<p>・仕事の種類が多すぎる…広く浅い知識 ・集団への対応が増え個々の住民が見えなくなっている</p>
<p>・仕事の重要性、価値が自分の思っている位には、上層部が認めていないと感じる時 ・同じ業務をすべき、人間が実施しない時(その分自分で仕事が終わって来た時)</p>
<p>・仕事の成果が短期間で目に見える形でない性質なので他機関や他職種(特に事務職)から保健の仕事なかなか理解してもらえないこと ・保健師の仕事以外の仕事について苦情を言われた時 ・保健師のキャバをこえるような困難ケースについて対処しなければならない時</p>
<p>・仕事の整理。(フォードバックが不十分で次の段階へ生かす事ができていない)仕事におかれている 流されているかんじ ・全国的な流れ、国や県からの指導に対して、本当に自分達のまに合った方法を考え実施できているのか</p>
<p>・仕事の整理整頓がうまくできず、手ごわが悪い ・後輩、同僚へ思っていることが言えない</p>
<p>・仕事の中で事業の到達点や最終目標が見えなくなったとき、不安になる</p>
<p>・仕事の内容が整理されず無駄が多い時</p>
<p>・仕事の内容が浅く広く拡がりすぎて時間におわれることが多く充実感がない。</p>
<p>・仕事の内容が多岐にわたるため、1つのことに集中して取り組むことが、非常にむずかしい。(その中にして、1つ1つを大切にしたいと思いつつ、なかなか、思うようにいかないことに、不満を感じます)</p>
<p>・仕事の内容が理解されない、何をやっているかわからないと言われる</p>
<p>・仕事の内容ややり方に納得がいかない時</p>
<p>・仕事の範囲が、広すぎる。専門的に深められる様な業務のあり方が必要ではないか。・保健センターのカウンターでの相談や、電話が多く仕事が、とぎれたり、流されてしまう。・訪問活動が、なかなか出来ない反省している</p>
<p>・仕事の範囲が広く、狭くなっている、予算削減、業務増の方向にあり、見通しがたない、事業をすすめる根拠や成果があまりない。いきあたりばつり計画をたてても何とかなってしましそれについてどこからも(管理職)指摘がなく、住民や他職からの信頼を失いつつあるような気がしてならない。自分の努力不足である面も大きいのだが…</p>
<p>・仕事の必要性を理解されない時</p>
<p>・仕事の評価がなかなかできていないこと(後回しにしてしまう。評価の方法が分からない) ・事業をしているだけでは上司から認められない 数値で示さないと(数値の改善がないと)</p>
<p>・仕事の評価が十分できていない</p>
<p>・仕事の平等があった時 ・上司の理解がない時</p>
<p>・仕事の幅が広くて、何か1つの目的で集中して出来るような仕事ができれば…</p>
<p>・仕事の分担が偏りすぎたり、押しつけられたりする時。</p>
<p>・仕事の分担が偏りすぎたり、押しつけられたりする時。</p>
<p>・仕事の分担内容がずつと変わらない。・係内に仕事を分担する時、担当者がやるので上司からの命令系と違うのでやりづらい。</p>
<p>・仕事の目標がはっきりしない時 ・同職種間で、ある程度同じ方向性を決められない時</p>

・仕事の優先順位を自分なりに決めてやっているがやりきれない・事例の見直し、評価などできないまま仕事をやっている・健康いきが部という部署だが保健師の仕事がなかなか理解されない
・仕事の理解をしてもらえていない時 ex 他課の人から「保健師は来ていい」と言われた時など
・仕事の量が自分の能力より上なので、手落ちをしてしまうことがある時・自分の知識や経験が乏しく、市民の相談に十分にのれなかった時
・仕事の量が多くて、思うように、かたづけられる事ができなかった時
・仕事の量が多すぎて、残業が多いこと
・仕事の量に対して、職員配置が少ないこと・出先機関になっているので、本庁と比べ、環境の整備がされないこと。(例、オンラインシステムの整備が遅い、情報が流れにくい。)
・仕事の量は増えていくのに、人も予算も増えない・子どもの異常や問題などがわかって、その後送所する場がないので、どんどんケースをかかえていくばかり。保健師の仕事が市にくるなら、その分、二次、三次的な相談通所等の場となってほしい
・仕事の量も多く、やっている割には評価されていない・仕事の量の割合には人員配置が少ない(高齢の方に異動になって健康増進が減っている)・保健師としての仕事だけでなく、合併や行政評価、パソコンのシステム化等で業務が増えている
・仕事への不満はあまり持たない。しいて言うなら、自分が担当したい(やってみたい)と思っても後輩に担当してもらったりと、自ら現場を担当する部分が少なくなる点。
・仕事をしてもこういう役所は男尊女卑で仕事の内容では判断されないのではと感じる、技術職より事務職の方が偉いという風を感じるのはひがみでしょうか。お互いの仕事の領域を理解しあいなから、尊重しあいたいものです。住民のためとか幸福、健康をベースに考えても予算とか不採算部門は罵声が狭いです。
・仕事をしない時。上司が仕事を拒否するとき。仕事をすることを同僚がしんどいと思うとき。
・仕事をすすめていくうえで人間関係がうまくいかない時
・仕事をするのが遅い・物事を関連づけて考えることができていない・知識不足がある。
・仕事を依頼される時に、自分がその仕事に納得できない時・仕事を終えた時に評価が自分の思っていたものと違った時(上司がきちんとした評価をしてくれない時)
・仕事を一つ一つきちんと整理していけばいいのだけれど、日々の業務に追われ勤務時間内に終わらせることはまずできない状態である。保健師という職業が、行政の中で都合良く使われているのではないと思う。保健所などの専門職の中でもっと本来の業務のみに従事できるのではないと思うことが多い
・仕事を計画立てた通りに進まないことが多く、満足な結果が出せない・知識や技能の不足を感じた時、十分に勉強する場や本、文献が整っていないため、自己流になり、評価できない。
・仕事を効率よく、こなしていけない自分に不満です。でも今は積極的にやっという気持ちではあります。
・仕事を進めてゆく上で多職種との連携が必要であり、それぞれを立ち場や能力を認めあい、地域の方々の役に立てるようにゆきたいが、何か何か困難である
・仕事を積極的に開始しようとする「待った」がかかる、やる気をそがれる。上司が、理解してくれないと何事も進展しない・計画的に段階的に考えて欲しい
・仕事を流してしまう時・仕事のやり方に疑問をもつことなく、進めてしまう・勉強不足
・仕事上の意見が違い、それで人間関係がこじれた時・自分の仕事内容が認められなかった時・仕事に対して、現実と理想のギャップが大きい時・自分が思うように、自分の能力を役立てられなかった時
・仕事上必要とされる知識が不足している点 充分、把握しきれていない点
・仕事内容がふえるばかりなこと(ゆとりがない)
・仕事内容を理解しようとせず、指示ばかり出されるとき・連携がうまくとれないとき(互いの部署の業務量拡大に抵抗を示すなど(業務の押しつけあい))
・仕事量(質の量と、量の大きさ、人員不足など)のため、残業を常とする。そのために自己の生活に影響があること。(夕食時間が不規則、外食の増加など、健康に悪い)
・仕事量、内容に対し、専門職の人数が少なく、新しい事業に取り組みず、仕事が増えまくるマンネリ化していること
・仕事量が職員間で不平等であること
・仕事量が絶対的に多くてとて終わらないが、他の人も見るからに忙しそうで、どうにもならない時・職場の雰囲気や能力・効率主義でギリギリしている時。(失敗した時や仕事が遅い人がいた時にみんながかばいあえるか、その人を責めるかで職場全体の雰囲気や私達の仕事へのやる気はちがいます。)
・仕事量が多い・ケースワークで生じる(困難事例の割合が、今までより多い)ストレスの解消法
・仕事量が多い・係内で仕事内容について相談できる人がいない・他の業務が多い
・仕事量が多い・人の配置が不十分、少ない
・仕事量が多い、関連性のない複数の仕事に同時に取り組まなければならない・経験のない仕事をする時も、自分から聞かなければ指導がない(専門職と認められているからだとは思いますが)・専門の分野においては専門の職種にまかせたいが、それが許されない・保健師だからというだけで様々な仕事をたのまれる・自分の担当以外の業務がまったく分らない
・仕事量が多い、優先順位をつけてこなせない。
・仕事量が多い・人が足りてないと思う
・仕事量が多いが、マンパワーが不十分なこと・急な調査物がよく入ること・国の方針が一貫しないこと ex) 母子保健計画一次世代地域行動計画へ移行が急であること その度ごとに調査、計画づくりをしなくてはならない
・仕事量が多く、なかなか片けない。(業務量も多い)
・仕事量が多く、通常業務以外に多くの事が上司によって急に入ることが多い・管理職の機能が十分発揮されておらず担当者まかせになっていることが多い・通常の専門業務以外の一般事務(補助金申請・実績報告等)が多い・業務分担制をとることが多くなり数名の保健師がいる場合に問題ケースの共有化、フォローの方向性の共有化ができていく、個人がかかえ込むこともある・支援費事業が開始となり、事業の目的・流れ等事前説明を受ける機会もなく、調査に同行したり、判定会に出会ったりと専門家としての意見をもとめられることが多くなってきている、老人関係、身体障害者に関しても同じようになってきている、うまく利用されていると感じることあり
・仕事量が多くて、おわらないとき・担当業務以外のことをしているとき、していた仕事を認めてもらえなかったとき。
・仕事量が多く処理がタイミングよくできないため、それが重荷になってしまう・新規のケースが1度に何件もあがったり、ケースに動きがあると事業とのバランスや事務量とのバランスがとれなくなる。
・仕事量が多すぎ、又、内容もどんどん困難になってきているのに、産休育休の代替がきちんと確保されない時(確保されても仕事内容の制約があることも問題)・他職種との協働事業で、誰もやる人がいないすきま的な仕事や調整は、保健師がやることを期待される時
・仕事量が多すぎて、個々のケースをまわれないこと・仕事量が多すぎて、心に余裕がないこと・不況のあおり(一でしようか、経済的困難がからむ、処遇困難ケースが増大になったと思う。)で人減らし?・合併のあおりですりあわせの仕事が!・虚待事例にかかわることによる、自分達のメンタルヘルス。
・仕事量が多すぎて丁寧に仕事が出来ない時
・仕事量と範囲の広さについて 保健師複数設置について、毎年お願いしてきたが課長の回答は、「首長に体制を整備する意思がないので…」と返される。自治体の中での限界を感じて物理的にも無理をしなから乗り越えてきた13年間だった。保健所から精神的なサポートをして頂けなかった マンパワーとして保健師を派遣することは、何年か前に打ち切られた。保健師が研修機関の機能ももたなくなっていることが残念(事実上、そのように思える)活用できない保健師のイメージが強くなってきています。直属課長の資質の悪さにストレスが貯る(女性課長)→仕事の防衛が常!! 職員は、殆んどが寝てきなので、どうすることもできない。(相談すら不可能、保健所もこわがる)
・仕事量に対し、スタッフが少ないため十分検討して仕事出来ない事
・仕事量に対する人員の配置が少ない。土、日の出勤が多く、振休もとれない時がある
・仕事量に偏りがある時
・仕事量の増加、それが発展的な仕事にむすびついていないこと・話し合いが、仕事に生かされないことがあること
・仕事量の多さ・他の事業所等とのやりとりが多いが、対外的ななぜあたりが強く、人間関係に気をつかう・認定結果に対する苦情の対応や、医師、施設長らとのやりとりが精神的に負担・同じ係内の人間関係
・仕事量の配分が片寄っている・職場に信頼出来るスーパーバイザーがいないと感じる
・仕事量の不均衡さを感じた時。(自分というより先輩方の中で)・先輩だから断れないが、何にでも「お願い」を枕詞のように使っており、第3者から見て困っている人が数人いるように見える時。準備、片付けを1回/2~3回しないが(やむをえず業務等でできない人とは別に)、日中忙しそうしていたにも関わらず周りに残業している人がいても定時時にほぼ毎日帰る人を見た時。上司の言うことが目替りな時。果職員の責任を誰の目当りにする度。
・仕事量の不均等性
・仕事量の不平等差が明らかにあること。専門職という名称を理由に、必要性の薄い仕事をせざるを得ないこと。職場の組織力の低さ(問題解決能力が低い、ことなかれ主義、自らの担当業務に対する責任のなさ)
・仕事量の不平等々
・仕事量ばかりがどんどん増えること・事務職さんをお願いしたい仕事でも全て保健師ばかりが荷うことが多い。職場による残業などのかたより。
・仕事量は増えているが、職員が少なくなり、一人当たりの業務量が増えていること。
・仕事量は増える一方なのに、人員が増えず、減る一方。世間での保健師の職業があまり普及されていないと思う。
・仕事量や仕事内容が個人によって大差があると感じる時・会議等における他職種や他機関との連携の難しさ
・仕方ないことだが、行政という中で仕事をしているため、予算や人員等の制限も厳しく、住民のためにしたいことでも出来ないことがある。・上司が保健師という職業を理解してくれていない。

・子どもが病気の時に、十分看てあげられない時
・子育て経験がないから、ダメな保護師だと、対象者から決めつけられる時
・子育て中で残業できない。仕事を…ためてしまう。
・子育て中で残業できない事！ 後ろ髪ひかれる思いで帰っています。
・市としての方針に、納得がいかにないのに住民にそれを投げかけなければならなかった時 ・住民からもう声を、自由に行政に生かせないと考えた時
・市に勤務しているため、行政職としての動きもしているそんな中、保護活動自体を全く評価しない(既成の事務の枠組から外れるからとして)上司がいるためやりがいを感じられない者も多い
・市の事業を推進していくのに、関係団体の理解、協力は欠かせないが、特に医師会をえてして圧力団体に化し、保身にまわられることで、事業がすすまない。“顔色をみながら”折衝していくことに不満がある。・より効率的、効果的な業務の遂行と質の充実・確保との関係に、企画・運営する立場(我々)と現場の意思に大きな乖離がある。人員削減のなかで互いを理解し、協働しているか…努めてもカラ回りしているシンドサ…
・市の保護行政の中で、長期的展望に立った、保護師の活用についてビジョンがないこと ・多様な保護ニーズが増大する中、予算の獲得がうまくいかない時 ・組織としての協調性に欠けるメンバーがいる時
・市を4つのブロックに分けているが、他ブロックの状況が把握できないケースの共有ははかされていない
・市全体の事業の柱があるにもかかわらず、各センター間によって温度差がありすぎる。・今まで通りの業務をこなしていれば良いという考え方 ・効果が上がらない事業への変更をなかなかしないこと
・市全体の保護事業の方向性について具体的に今年は何に力を入れて行うかetcを話し合う場がない
・市町村、HIC業務を全て行っているため、常に雑多であること。同時進行でやっているため「完結させて次へ…」とできる日はほとんどなし、じっくり考えながら進める事も難しいと感じる。・担当が業務分担&地区分担で行っているため、自分の担当業務について深めたいと思っても困難な面がある。
・市町村合併で、いつもの仕事ができないこと ・仕事がうまくすすまないとき
・市内9ヶ所の保護センターで足並みをそろえることばかりこだわると上司がいての独自性をいかした事業ができない ・担当者会議等、実務者レベルで話し合いまとめた意見を尊重してもらえないことが多い ・より良い市民サービスのために、各教室のうちに専門職の講師をと考え予算要求をしても、内部で簡単にカットされてしまい、何でも保護師が勉強してやるようにとされてしまう
・市民ニーズに人的、設備的に支障があり充分な対応が出来ない時 ・理不尽な市民要求に対して理解してもらえない時
・市役所の中で事務者保護師の仕事についての理解が少ない ・個別ケースの関わりが重なり、担当地区の組織活動がいつも重なる時、周囲にはわかりにくい他の仕事を頼まれたりするとき、準備や他機関との連絡、情報収集が特に大切という理解があまりない
・市役所の中で保護師の評価が低いこと、又、どのようにアピールするかいつも考えているのにうまくできず結局流されてしまうこと
・思い通りにものが進まない時
・思うことができない ・事務的な仕事にふりまわされている
・思うように仕事(業務)が進まなく、壁にぶつかった時 ・同じ職場の職員が難しい時
・思うように自分の意見を発言できないこと。(話そうとすると、緊張して、頭の中が混乱してしまう自分の性格に苛立ちを感じる) ・体力に自信がないが、年令的に若い方なので力仕事や雑用が多いこと。
・思うように進まず、ごちゃごちゃしてきた時。
・思うように進まない時 ・行政の立場では住民に対するサービス等に限界がある
・思うように部下教育ができず、今まで積みあげてきた仕事、内容が夢が次につなげていけないうる。・他職種や上司と心を割った話し合いが持ていない
・思うような連携が回れない時(組織の壁がある時) ・不必要と感じる物を残さなければいけない時
・思ったように仕事ははかどらない時、うまく連携できなかったり、こちらの意図が相手にうけ入れられない時一具体的に言う地域住民の反対があった時ex、障害者施設やサービスの提供の拒否
・思っているも人員不足でスムーズにいかない時
・思案保護事業を推進する上で、保護での立場、学校現場での立場等違いがあり、子供達への教育以前に教師や保護者に対する教育が必要なこと。保護に対する意図が以外にも大人が知識不足であり、そこからの教育が必要という点。
・指導や助言をしてくれる上司がいないこと。(チェック機能がない) ・事務的な業務が多く、保護業務にほとんどたずさわることができないこと
・支援のネットワークを構築したいと考えても(福祉、教育委員会との連携)組織内でその考えがない場合、受け入れてもらえないこと
・支援者間で、目標のズレが生じ、スムーズに質のよい支援が提供できないとき
・私は現在、介護保険の部署に配属され、認定調査業務を中心に仕事をしています。調査と記録には一定の時間がかかり、現在の職員体制では申請者数に対し調査が間に合いません。調査は委託にもしています。来年度に向けて体制的なことも考えています。この様な事務的な仕事もしながら私自身毎月30件近い調査を行っている状況です。係長は他の係と兼務です。どこの職場も人員削減が言われていますが必要箇所には適正数を配置してほしい。
・私自身が、身体障害者ですが、それに配慮された業務ではなくつらい。
・私自身が身体障害者ですが、それに配慮された業務ではなくつらい
・私自身の技量のもんだいもあると思いますが、なかなか保護師の仕事内容が上司に分かってもらえない時、それがつづくとしんどくなってしまいます。
・私的な事柄に追われ、思ったように仕事ができないこと ・新しいアイデアを思いつく余裕がもてないこと
・資格があるが、技術的な面(ef:採血etc)に関しては他機関へ依頼する部分が多く、予算的なことも考えると、自分でできる面なのでは?と思うことがあります。・指導面で知識不足・技術不足を感じる時があります。(住民の方に納得がいく説明・指導ができていないのでは?と感じる時)
・事業が、毎日入っているため忙しく、事務仕事が進まない時。・定時で帰れることが少ない。
・事業がトップダウンで下りてきて、それには高額な予算がつくのに、私たちが必要と思う事業の予算がつかない時。
・事業が次々入り、星の休憩もゆとりとれない程、1日に2つも3つも事業がある日が続くとき。・検診などの関係で10〜14日間開いた運動が続くとき ・代休をとれる日がないとき、悲しくなります。
・事業が多くあり、準備も十分に出来ず日々の事業に負われている時もっと余裕をもって事業を行いたい。
・事業が多すぎて、訪問になかなかいけないところ ・本行より、センターで本来の職、保護師として働けるのは大変うれしく思っています。ただ、保護師であっても、市役所内の公務員であることと認識している人が、少ないかなと思うところ
・事業が多すぎて時間的余裕のない人が多い。自分たちで事業の計画ができない。(市で予算化がなされ、自由裁量で実施できる事業がない)
・事業が多岐に渡り忙がしく、かつ、新しい知識や技術を要求される ・新人保護師の教育(20才も年が経れると若い人が自分の20才の頃と大部変わってきていることを感じる)
・事業での具体的な内容(人数、配置、流れなど)を把握せずに内容を、検討することなく、日数の増加など要求される 係内での話し合いの場がもたれないので1つのことに関してもその場しのぎの対応になってしまうことがある
・事業での具体的な内容(人数、配置、流れなど)を把握せずに内容を検討することなく、日数の増加など要求される 係内での話し合いの場がもたれないので1つのことに関してもその場しのぎの対応になってしまうことがある
・事業として、成り立つから分らないが、試験的に、一度やってみようということが、受け入れられない。・ケースによって、必要である支援と思われるのに「うちの課が任うべきなのか」と、いつも問われること一やってみて議論し、修正するということできないそうすることに拒絶されること
・事業と個別援助活動等を行う中で、時間内に終了記録がたまっていくことへのジレンマ ・組織の中で仕事がトップダウンになったりする時に不満を持つ
・事業において、参加者数でのみ判断される ・ルーチンで、数十年前からの事業を見直しせず続けている ・前任者が過度にかかりすぎ(自宅Tol教えるなど)でいてそれをケースに求められる時
・事業についてのカンファレンス等で、意見のいちがいがあがる時、又、明らかに、発展性がない時
・事業については、従前どおりに行っているが、内容や配布資料について十分に検討する時間がなかなかとれないこと ・なかなか余裕を持って仕事に向かないこと
・事業の効率化、進め方を考えた時、いろいろ出た意見がなかなか上司にまで伝わらず、結局従来通りの方で…ということがある。(下からの意見の集約という点である程度人数がいる部署では難しいと感じる)
・事業の担当者主体的に業務を行わない時や他者に依存する時 ・上司の仕事に対する理解がない時、他部署、他機関の人の理解がない時 ・保護師業務以外の業務をする時 ・仕事量が多い(担当業務が多い時)
・事業の集計など、時々増えず、終了するのが長くなる。(1日、2日で集計がまとまらないことがある)
・事業の増加等仕事が増加するが人員が減り、業務が思うようにできない
・事業の内容検討等の時、より良い内容を提供できない時。
・事業の評価方法(みんなにもわかりやすい)がわからず、自分が思っているほど評価されない。やって当たり前だと思われる。
・事業の目的にもとずき、効果が見える手法でと考えるが、総体から見た時の数値的なもので(少数)評価されてしまう時 ・又、事業効果を数値化することの限界がある時、他職種や理事者にとり理解してもらおうが悩む
・事業の予算が獲得出来ないとき
・事業ばかり増えていってしまっているかんじ。
・事業はひとりではできないので、同一組織、他職種との連携が不可欠であるが、目的を共有するまでの時間や方法がうまくつかず、効果的な仕事ができない。・仕事の責任を明確にできない組織は、取り組みの意欲が低下する。・業務量のアンバランスが人によってあり、能力かやる気か判断に迷い困っている。
・事業やHVICについて、多忙なため、相談する機会がもてないとき ・PHNとして働いているが、業務量ばかりが多くなったとき
・事業や個別のケース支援において、目標、解決の方向性が不明確で、定まらない時。(関連スタッフ間で、解決策は違っても良いが、方針の確認と同意が得られない時)

・事業をこなし、まとめる時間がとりにくい。時間がかかってしまう。
・事業をこなすだけで、精一杯で、もう一度、振り返って、考える時間がない。
・事業をすすめたいが、財政的な理由で事業の縮小や見直しを言われる時。
・事業をすすめるうえでチームワークがとれないこと。(雰囲気や状況としていっていることが多いように感じる)・同じ目標に向かって意欲的にやろう!という気持ちになれない)
・事業を計画して予算をたてても、認められず、おとされてしまう時
・事業を実施する上で、施設整備されておらず、ずーっと利用者共々、不便や不都合が多い。(専用の施設がないため)・財政は非常に厳しく改善がされそうにないこと・マンパワーも不足ですが、この財政では現状のマンパワーで必要最少限の事業へと合理化せざるを得ない状況です
・事業効果もないような事業、行政としてとりむ必要要件が低い事業に就かねばならないとき、不満を感じる
・事業実施に追われてしまうことが多く、事務処理がたまりがちになってしまうこと。事業の準備・処理にももう少し時間がとれるといいな、と感じることがある。・チームワークを良く、仕事に携わっていくことができればいいと思う。極端に業務量の差が生じたり、管理職が管理業務に十分時間を費やせない(事業負担が多すぎるため)のは、負担となってしまうのではないと思う。
・事業等に対しての準備が不十分だったりするとき・事業の実施におかれ、担当地域の管理、把握が十分でなかったりする時
・事業等を行うための会場がない・事務的な仕事が多くやりたいことがあと回しになる。
・事業予算が年々減っていき、やりたいことが出来ない
・業務が増えていること・意にそわない業務をしないといけないうき
・業務が多く保健業務にあまり素直さを感じない・専門職としての教育がないので、日々業務をこなすだけの進歩のみられない仕事がいや。新しい企画をしている人がいないので見ならっておぼえるということもなく、成長のない自分がイヤになる。
・業務に関する業務量が多すぎて、本来の保健活動が十分に行えないこと・十分に議論etcをしないうちに(命令等により)事業を実施していかなくてはならないこと。(ほとんどが行きあたりばったりで動いているところ。調査をしたうえで、計画立案、事業、評価をしたいと思うが、できない現状が不満です)・保健事業には、事務職がいなく、PHN2名、栄養士1名ですべてを実施しているの、事業評価が不十分どころ。
・業務の仕事が多い時。・自分の判断能力や行動力がなく、中途半端に住民に関わってしまう時や公的なところということで、私的に深くは関われず、もどかしい気持ちになること。困っている時に、すべて自分が動くのではなく、周りを調整したり、自己の力を付けていくことも大事だとは思っているが、)
・業務の占める割合が多く、家庭訪問の時間がなくなっていき、1件の問題ケースが発生すると、ふりまわされ、他のことが、中途半端になってしまうこと
・事務業務が非常に多い時。
・事務系の管理職不在、責任を負っていないこと・管理職でないにもかかわらず、オーバーワークさせられていること
・事務系の業務に今まで就いていなかったため、行政マンとして当然わかっていべきこと一予算や、条例等が、よくわからない。・何もかも中途半端で、"うわだけをかじっただけ"という感じを痛感する。
・業務作業がたまってしまい、更に家庭訪問などの業務も入り訪問記録もゆくりでできず、業務も進まないとき・業務作業の分担が保健師と事務職さんでうまく分担できないとき
・業務作業が多いこと・単独で行う仕事が多いこと・プリセプターのような人がいないこと
・業務仕事が多すぎて、訪問等に出にくくなってきていること。・育児後H15.9月～仕事復帰しているが頭と体が慣れずに仕事の能力が落ちたことと育児との両立で時間外等に仕事ができず仕事はかどらないこと。(自分自身にプレッシャーをかけてしまっている)・職業上、自分自身の子育ても"きちんとしなくては"と考えてしまうこと。(理想と現実のギャップに悩んでしまっています)
・業務仕事が多く、保健師としての対人サービスが十分行えていない時。
・業務仕事が多すぎる。・乳幼児健診の時、受付くらい保健師でなくてもできるのに、人員がいなくて受付をしていると、自分の能力をばげず、悲しい。
・業務処理が重なって本来やりたい業務ができない時・職場内での連携がはかられない時
・業務処理が多い、一人一人の仕事内容(日々)がわかりにくい・仕事量の均一化がされているのか疑問
・業務処理が多いこと・また、他の職員が対応したことの後処理をしなければならぬこと・本庁の回答が不十分なきとき(決まりきったことしか言わないとき)
・業務処理が多い時。・予定外の急な業務処理。
・業務処理が多く、本来の保健師としての仕事になかなか力を入れられない。
・業務処理など、もう少し簡便にできるのではないかとと思う・住民サイドに立ったサービスができていない気がする(事業の申込み方法等)
・業務処理に時間を要するので、ついつい遅くなってしまふとき
・業務処理に専念したい時に、電話等の対応に追われる時(職員が他業務従事し、不足)
・業務処理に追われ、訪問や電話がけが思う通りに実行できないこと
・業務処理に追われてしまっている時
・業務処理等の仕事量が多い
・事務職がいなくて、事務職の仕事内容(伝票など資金(臨時職員))を行っているの、本来の保健師の業務をこなすと残業(業務量が多い)が多くなっていること
・事務職から認められない時・国、県の指導に振りまわられる時・計画ばかりでどう実践するのか、長い目標をつくれなくて中途にいる他から事業がもちこまれ、毎日ただこなす作業になる時)
・事務職が行った方がスムーズにいく仕事をしなければならぬ時。(保健業務で手一杯なのに)
・事務職が保健師の仕事を理解できていないのに、理解しているつもりで指示をする・同じ保健師同士で、仕事に対する気持ちに温度差を感じる時
・事務職との意見・考え方の相違。
・事務職との業務の分担について・専門職としての業務の範囲が不明確・以前より仕事でプライベートな時間を削っている(昼休み夜間など)
・事務職との業務の分担について・専門職としての業務の範囲が不明確・以前より仕事でプライベートな時間を削っている(昼休み夜間など)
・事務職との業務の分担について・専門職としての業務の範囲が不明確・以前より仕事でプライベートな時間を削っている(昼休み夜間など)
・事務職との対応の差
・事務職と違って、相談を1つ受けるだけでもすぐ疲れるのに他職種に理解してもらえないところ
・事務職と仕事の分担がうまくいかない時・自分自身が力量不足の時
・事務職と専門職が同じ目的、方向に向かって、やりがいをもって運営できない時・専門職としてどうあるべきか、わからなくなる時
・事務職と組んで仕事を行う時、事務職の方で地域活動の企画、立案準備等すべて保健師に負担がかかっている・大阪市24区同じ条件で新事業がおりてくるため、各区にあつたように工夫はするのであるが、本当に自分たちがやりたい仕事なのか必要な仕事なのか疑問をもつことがある
・事務職に対する仕事のみせ方が下手なせいもあるが、「保健の仕事」の評価があまりにも低すぎる なのに「何でも屋」になっている気がする
・事務職に対する仕事のみせ方が下手なせいもあるが、「保健の仕事」の評価があまりにも低すぎる なのに「何でも屋」になっている気がする
・事務職に比べて時間外手当がつきにくい・他の職種(特に事務職)から仕事に対する理解が得られにくい
・事務職の上司と専門職の上司の違い
・事務職の上司に理解されないことが多い(予算面にこだわりすぎている)
・事務職の人から評価されにくい。・専門職が課内に一人なので、仕事をかわってくれる人がいない。
・事務職の人との関係・業務量・責任の所在。
・事務職の方、職員でない方、様々な方がおられ、考え方も様々で、係として仕事を勤めていく上で仕事の分担、連絡、意思統一などがうまくいっていないと感じる。
・事務職の理解が得られないことが多くあること。(理解しようとしてくれない)
・事務職員が少なく、事務処理の仕事におられること。・各方面からさまざまな多くの調査依頼がくるため、その処理に時間がかかる、所属の課がとりまとめの窓口となるため他課の分の振り分けや全体の調整等、大変である
・事務職員が中心の職場で理解を得にくい。・企画する業務について、事務職は不得手だからと(本来担当でない業務まで)依頼される時。また、その経過中、相談や援助等を一切されない時。
・事務職業務で係内事務担当者に協力してもらえないとき・困難ケースで柔軟に対応できれば...と思われることでも、上司からはそのケースだけ特別にはできないと切られてしまうとき
・事務職と違い現在教室運営等チームで携わる仕事が多く、職員間の協力が得られない時の不安・不満は大きい・局事業として降りて来た事業で、様々な制約や報告を要求するにも関わらず中身は各区の実情に合わせて、その区独自でやってくれと言われる時
・事務職等、他職種との協働がうまくいかないとき・市民のニーズを把握していても、事業実施ができないとき
・事務的なこと一保健師活動と、もっと上手に両立できたらと思う"きちんとできているべきこと"
・事務的なことで時間の制約を受けたり、所属機関の立場などから、住民との関わりに制限を受けたとき・話しの通じない関係機関に必要以上の時間をとられたとき
・事務的なミスをするなどで、全てが否定されているように感じてしまう時。不満というより、自分の仕事に対する自信がなくなる。・文章化する能力がなく、上司に上手く伝わらない時、悲しくなる。
・事務的な業務量が多い。・福祉と国保の業務の業務のため、仕事の内容がまちまちである。
・事務的な経理処理を仕事の大半に費やしている時 予算を把握し、執行状況を確認できることはPHNとして勉強になると思いますが、肝心の、健診結果の分析や費用対効果の分析まではできない現状です。

・事務的な作業が多く、専門職としての業務のウエイトが少ないこと
・事務的な仕事が多い
・事務的な仕事が多いとき
・事務的な仕事が多く、各々の仕事が細分化して、それがうまくいって、つながっておらず、有機的に機能していない。・ルーテンワークが多い、保健師個々の判断で、動けない仕事も多い。
・事務的な仕事が多く、住民と直接かわる時間が少ない・組織の中での専門職の位置づけ等、現場の声が反映されていない。
・事務的な仕事が多く、保健師の専門性を活かさない仕事が多い時・保健師が1名しかいないため、提案したい仕事はあるものの自分の首をしめることになってしまう。そのために提案したとしても責任をもって遂行できる自信がないので、提案をあきらめてしまうことがある
・事務的な仕事が多く保健師本来の、個別ケースへの対応などに時間が割けなくなると「本当はもっとやらなければならないことは違うことなのに」という思いが強くなり不満が出てくる
・事務的な仕事におわれ地区に出かける時間が少なくなってしまう時
・事務的な仕事量が多く、対人サービスに時間があまり割けないこと・人員は増えず、予算獲得が困難な状況であるのに、県からの委嘱される業務が多いこと。(地方自治とは名ばかりのように感じる)
・事務的な対応が多くなり、地域の人々への訪問がままならない。
・事務的な報告業務等(保健とは全く無関係なもの)
・事務的に仕事をこなす同期や職員に不満を覚えます。もっと「住民にとって何が大事か」を基本に考えた仕事を各々の職員がそれぞれの役割分担で実施したらと思いますが、残念ながら自分達の仕事が素になるようにと考える人が多いようです。
・事務的業務が多い・職場内で他専門職の理解を得るのに大変である。(まんねり化した事業の改革には時間もかかるがエネルギーもいる)
・事務的作業にかかる時間が多い時
・事務的仕事を立場でこなさなくてはならない時である 専門職として入職したため、事務的な知識が乏しい、もっと事務職レベルの研修会に参加させていただきたいこと・職場の仕事しやすい体制づくりがスムーズにできる人員配置をしていただきたいこと
・業務分掌がアンバランスで仕事を任せられない時・組織が機能しない時(チェック機能etc)・価値観のちがう仕事に出会った時
・業務量が増え、地域に出る機会が減ったこと(家庭訪問の減少等)・少人数の保健師が、保健、子育て、福祉介護保険と分散され、保健師活動が効率よく出来ない
・業務量が増加し、家庭訪問の時間が少ない・上司等に仕事(事業)の目的をうまく伝えることができず、きちんと理解してもらえないとき・仕事以外で職場の人間関係がギクシャクしやすいとき・新しい制度や情報をタイムリーに理解しにくくなってきており、頭がやわらかくなっていない。(自分に対してですね)新しい発想が浮かびにくい。
・業務量が多い・マンパワー不足(特に専門職の採用、雇用不足)により、事業展開が十分にできない
・業務量が多いこと(県などに報告する項目が細かい!)・他課との連携が難しい(自分の経験不足からくるものと一般行政職の仕事に対する温度差等)・合併に関する作業もあり、毎日業務におわれ、振り返る余力がない。
・業務量が多いので直接、住民と接する活動が少なくなっていること・専門スタッフの増員が期待できない状況にあること
・業務量が多い時(保健師業務以外の)・自分の実施していることが周囲に認められない時
・業務量が多く、一緒に担当している事務職の人がもう少し手伝って下さるといいのになと思うことがあります。…と、いうのも、精神障害者や、家族、民生委員、関係機関からの相談がたび重なり、ホームヘルプサービスの現況調査のための訪問が頻りたり、会議研修等が一度に重なったり、忙しく、業務が追いつかない時があり、精神的にきつくなる、本来の専門職としての動きが妨げられ、業務に追われている時に不満を感じてしまいます。・保健師1人職場ということと初めて保健師として配置されたのでいろんなことを要求されたり、判断を求められることがあり、頼られているのは実感できるがそれが精神的に辛いときがあります
・業務量が多く、専門職としての業務を思うようにこなせないこと。
・業務量が多く、対住民サービスができないこと
・業務量が多く、保健活動を行う時間が制限されたり、企画・運営や事業評価の時間がなかなかとれない。・保健師としての専門性が理解されない時(以前、大雨による水害があった時、女性職員ということでたき出しにまわされ、本来必要と思われる、被災者への健康状態の確認や伝染病予防のための訪問がおくってしまったことがあった)・職場が男性社会である(全職員のうち、女性の正職員は5%に満たない!!)
・業務量が多く、保健師活動の時間が少ない。
・業務量が多くなって来ている割には事務職の配置がない ディスクワークが多くなった分住民との接点が少なくなって来ているように思える
・業務量が多くなって来ている割には事務職の配置がない ディスクワークが多くなった分住民との接点が少なくなって来ているように思える
・業務量が多すぎて、専門の仕事をする時間がない。上司への理解に苦しんでいる。
・業務量が多すぎる時・他機関の為に、自分には全く必要のない仕事をしなければならないとき
・業務量が多量に重なった時
・事例で困って相談するにもかかわらず、決めつけられた言い方をされる時など
・似たようなことを、違う課から、やるように言われるとき・忙しいときに、研修に出るように言われるとき
・見相と連携がとれない時・忙しい時に担当外の仕事を頼まれる時
・時間、エネルギーをかける事項が多いが、決定権を持つ業務が少ない
・時間、人手不足により思うところまで相談、支援ができないこと
・時間がないと感じる時(業務量が明らかに処理能力を超える時)・目的、評価が不明確な事業を行う時・業務で関わる人間関係が業務に悪影響を及ぼす時
・時間がない仕事をすべて把握しきれない。(自分の能力の問題?)まともができない・事業の重要度優先度が上司とちがう時。
・時間がない時・ケースが次々に出てきて、1つのケースにじっくり関われない時・忙しく、全体が見渡せない時・昼休みが削られる時期が続いた時
・時間がない中でやっているため、もっとしっかり考える時間がほしい。ケースにしても1つの事業にしてもいいのにかかりたい。・上から突然仕事をたのまれる時・説明もなく、仕事をたのまれた時
・時間がなく、じっくり考えたり研究(?)することができず、その場の対応だけで終わっていること
・時間が充分とれなくて、住民やスタッフに提供したい情報の整理等が後回しになってしまう・いつも業務に追われている感じで、新しいことに取り組めない・予算がつかない、時間がない、自分自身の情熱の不足
・時間が足りない・人手がほしい・権限がほしい・高齢者がどんどん増え、高齢者のすべての相談が、まわってくる(福祉だけの相談でないのが、多すぎる、もっとみんなきちんと話を聞いてから、まわってほしい!!)
・時間が足りないため、個々のケースにゆくりと関ることができない時。・事業を欲ばりすぎていて、自分の力の入れたいところを十分にすることができない時。
・時間におわれゆくりとケース対応ができないことがある時
・時間におわれること
・時間に追われていること・保健分野の仕事が他の課等から理解されてない時がある・事務仕事が多い・センターに配置される人数が少ない(保健師、事務職を含めて)・事業の予算が減らされること
・時間に追われ評価、分析ができていないこと・事務職との役割分担の中で行っているが業務量が多くなってきていること。
・時間や、医師の住民への対応など、思うようにならない時・関係職種には、栄利目的ばかりでなく、同じ目的でかわってほしい。
・時間をかけて検討しても、全く別ものに変えられてしまうことがあること、「決まったこと」では納得できないこともあるが、この組織でもあるのだらうとまんする。しかし、このようなことが続く「やる気」がなくなるのは否めない
・時間外の勤務量が多すぎる(仕事量が非常に多い、スタッフ不足!!)・事業を見直す余裕がない・突発に応じた事業をしたが、上司(事務職)の一方的な考えで新規事業が始まってしまう・保健師の地位が低い(多職種・事務職などの理解が得られない)・係員の協力が得られないことがある(看護師との間に壁がある)
・時間内で終わりにくく、外での仕事、急な連絡、調整が1つでなく重なった場合、持たさなければならず翌日でできればいいが、いつまでもできない状態が続くとき
・時間内に仕事をおわらせることができない時・急な仕事があつた時
・時間内に仕事をおわらせるようにしているのに、ダラダラと残業している人に手当がついてしまうこと・担当により業務量が多くなること
・時間内に終わらない業務量の多さや人員の不足・業務量をこなすための就労時間が確保できないこと・突発的な業務が多いこと
・時期によって仕事量のムラがある時・事務的な事は特に自分じゃなくても誰でもできる、と思う
・時々保健師の仕事がわからなくなります。医療の勉強してきたのに、いきなり行政の中で、立派な行政職を求められたり、病院からは「看護職なのに」と注射や技術的なことを求められ、医師も「頭だけで、現場はできない」…等と思われていると思います・保健師も卒後2年くらい現場研修があれば良いと思います・自分は約8年の臨床経験から、白衣を脱いでみて、初めて、町民の医療や専門職に対する思いがわかりました・医師だけでなく、保健師も地域や医療での研修を強化すべきと思っています
・時代や社会文化に対応した施策事業や業務体制の見直しや検討をすすめることができず、前歴踏襲主義が強いこと・「多忙」「時間がない」ことを理由に、直接サービスに埋没せざるをえず、情報無取や実態把握に基づく広い視野をもつた関係機関との連絡、調整機能を重視し、ネットワークを充実させたりする役割が果たせていないこと
・次から次へと、すぐ判断しないといけないことが出てくるが、情報不足で判断に困ること。(exサイズ、不妊治療のこと等々)・他職種と考え方が異なり、意見の相違があること。
・次から次へと仕事があつて精神的に疲れること・自分の能力では十分対応しきれないと思う時

<p>・次々に至急処理しなければならない難題がふってくる時(本来の仕事ができないとき)・自分の意に介さないが、立場上、職員や市民に伝えなければならないとき・やる気はあるが、全体が見えない職責を納得させなければならないとき・上司に業務を理解してもらえないとき(直属の上司には理解してもらっている 財政面等)・突然おりてくる県事業</p>
<p>・次々に様々な問題を処理しなければならず、もう少し時間(考える)に余裕がほしい・現場を知らず民意を直接受け取っていない部所がパソコンの前で企画をする仕事(トップダウンの)が多すぎる。不都合はほとんど現場の責任として処理しなければならない</p>
<p>・自己学習のゆとりなど、精神的、時間的ゆとりがないこと。(業務が多くて)</p>
<p>・自身の技量のなさ(知識、面接技術、仕事の片付け方などのなさ)・専門職であるのに、専門職ではなく事務職のように、いつも書類におわれていること・成果がみえにくいこと</p>
<p>・自分1人に業務が集中していると感じる時や、担当外の仕事がまかされる時</p>
<p>・自分が、なかなか仕事を覚えることができない。・自分で、どのように事業をすすめていけばいいのかわからない。</p>
<p>・自分が、業務の為の下準備を十分に行っていないとき。・根本的なところから、理解できていないとわかってはいるのに、自分が努力しないとき</p>
<p>・自分があまりにも知識不足で自分の力不足を感じたとき、仕事というより、自分に不満な気持ちになります。</p>
<p>・自分がしたいと思っている業務ができない時・責任のおもい仕事をほぼ1人で担当しなければいけない時</p>
<p>・自分がやっているとできているとほめてもらうことが少ない(やる気につながらない)</p>
<p>・自分が一所懸命仕事にとりこんでも他種類の協力がスムーズに得られない等、自分以外の原因で業務がスムーズにすすまないこと・仕事量に対し人員が少ないこと</p>
<p>・自分が介入することによって変化があったのかどうか、仕事の中で、存在感を感じない時に、何のためにやっているのか(役に立っているのか)と思うことがある</p>
<p>・自分が頑張った仕事を評価してもらえない時。・合併の話合いの中で、合併のメリットとして出した案をどうしても納得できない様な細かな理由で却下された時に事務職の管理的視点のみで、住民サービスのとらえ方の違いを痛感。不満というより不快感を感じた。</p>
<p>・自分が計画をしている仕事にまわりの理解がなかった場合とくに上司一それいこう仕事(それについての)が手につかない一例 健康日本21 市町村計画</p>
<p>・自分が考えきれなかったことを先輩が片付けてくれた時。・自分よりも先輩が、健診等の整理や集計をきちんとできていなくて、自分にまわってくる時、いらいらしてしまう時、仕事のやる気なくなる時・後から、仕事を処理していくもったい方法を見つけた時。</p>
<p>・自分が考えた企画がいつもあっさり却下された時。(自分の能力の薄さに落ち込みますが…勉強しなくては!と強く思います)・周囲からのアドバイスや上司の命令が全く違ったりするとどう対処して良いか戸惑います。</p>
<p>・自分が行った業務から発生する結果が、わかりづらいと感じる時。・事例と関わる場合、その援助の最終ゴールがわかりづらい。・仕事をしていたの達成感がありません。</p>
<p>・自分が思う仕事の方向性とちがう指導、指示を受けた時。</p>
<p>・自分が思ったように仕事をすすめるれない。(自分自身の未熟さで)・このようなアンケートに回答する時にストレスを感じる</p>
<p>・自分が事例のためを考え、実施している支援が円滑に進まず、やりがいを感ぜられないとき・1人ひとりに支援をすることが充分にできないとき(保健師数的に、困難な事例中心の支援になってしまい、他が中途半ばになることがある)・保健師同士でも考え方が合わず、方向性がなかなか見えないとき(関係職種間)</p>
<p>・自分が住民のことを考えたり、地区の健康を考えて、よかれと活動していてもそれが、他の関係者からみると「そでない」と思われたり理解が得られない時。又、解決困難なケース(事務職等)や難しいケースは、他の係のケースでもすぐに保健師にすること。(事務職も人との関わりを大切にしたいと思う)</p>
<p>・自分が十分に納得、把握できていない業務をするようになったとき。・事業の目的や方法について十分に課内で検討できなかったり、また検討、提案したことが簡単に却下されたとき</p>
<p>・自分が担当すべき立場にない仕事を命ぜられた時。そして、それでもなんとか一生懸命実施した結果に対し、クレームがあった時。・急な仕事を、こちらの都合に関係なく強引に頼まれた時。</p>
<p>・自分が段取りしてすすめてきたことを、他の人が、全て自分が考え準備したように報告したりすること。・自分の担当でない仕事の段取りをするよう言われるとき、相談するかんじで「考え」とい。と言われるとき・何度もくり返し同じ質問をうけ、同じ回答を何度も行うとき、時間はちがうので、忘れてしまうのだから、関心をもたれていない、理解されていないとかんじる。</p>
<p>・自分が知識、経験不足で、住民の方々に十分な情報を与えられないこと</p>
<p>・自分が熱意を持って取り組んでいることを、上司が認めてくれない時(必要性を理解してもらえない時)</p>
<p>・自分が必要と思っている事が他の関係機関の人に理解してもらえない時</p>
<p>・自分が分からないことがまだまだたくさんありできない時。・人間関係が上手行かないと不満というよりは不安になる。</p>
<p>・自分だけでは処理できない業務で十分に協力が得られない時</p>
<p>・自分たちが少しでも良い方向へと考えているのに、事務職の理解が得られない・いくつもの業務がかさなってふりかかると、精神的においつめられる。気持ちに余裕がもてない時がある</p>
<p>・自分でなくてもできる仕事ではないかと思ったとき・上司がしっかりしてないとき(サービス内容を評価せず利益だけでしか事業を評価しない)</p>
<p>・自分では「何事も責任を持ってやるべき」と取りこんでいても周囲はそんなことがない時。時々むなしくなるが、仕方ないとも思っている。</p>
<p>・自分ではいろいろ考え、いいと思う方向に働きかけても、うまくいかない時・忙しくて、ケースの支援についてじっくり検討できない時</p>
<p>・自分ではがんばっていても評価されない時。</p>
<p>・自分では必要のないと思われる仕事でもやらなければならない</p>
<p>・自分で何がしたい事なのかわからない事がある・合併問題で、業務以外の事が増えている</p>
<p>・自分で解決できない問題があった時</p>
<p>・自分で自分の仕事を多くしてしまうこと。・専門の事務職がいなかったため(パートはいるが)、(係員には専門職に徹してもらいたいと思うので)自分の事務の負担が大きくなってしまふ。・保健師を増員するか、事務職を増員するか、どちらでも良いと言われるいつも保健師の増員を希望している自分がある。</p>
<p>・自分で処理できる範囲以上に業務量がある時</p>
<p>・自分としてはきちんと話をしたつもりなのに相手に思いが伝わってなくて、舌づた(住民から)を言われたとき</p>
<p>・自分なりにやっていることが認められない時</p>
<p>・自分なりに判断し良かったと思って決めたことを覆されたとき・係内のスタッフが非協力的な態度に出たとき</p>
<p>・自分にはできそうにないと悩んだり、方向性がわからなくなった時、相談したり、話す上司がいない時。</p>
<p>・自分にゆずられている時間と、組織として求められている仕事量+保健師としてやらなければならない仕事+保健師としてやりたい仕事のバランスが全くとれていないこと。時間く業務量・業務の幅が広すぎて、深められないこと、理解されないこと、雑になること。業務に優先順位がつけられないこと。全てが中途半端な気がする</p>
<p>・自分に期待される役割が保健師としての業務ではないこと・困った時、すぐに相談できる保健師がいらない(1人職場なので)</p>
<p>・自分に自信がもてないこと・スタッフ間の連携を、うまくとれず、自分もそのために行動がとれないこと。</p>
<p>・自分に能力がないと感じるとき、年齢とともに手のろくなっていると感じる。・あまりにも長いアンケートに答えているとき…</p>
<p>・自分に否がなくても制度改正で事務的な手続きで住民に知らなければならぬことがある時・時間内に処理できない業務が多い時</p>
<p>・自分に力量が無いのかも知れませんが、許容量を超える仕事が増えて無中でその仕事に没頭して実施しているが、ふとこのままで良いのかと考えてしまふやっても達成感が無く自分の仕事の意味を考え本当に専門職として日々これが良いのかと悩んでいる毎日です。自分に誇りをもてる仕事があります。</p>
<p>・自分のキャパを超えているのにさらに仕事を任せられた時。</p>
<p>・自分のしている仕事がちんと評価されていないと感じる時</p>
<p>・自分のしている仕事をまわりに理解されない時・担当している業務は他の業務とは別というあつかいをされ、この課に意味をまったくみいだせない時</p>
<p>・自分のパソコン技術が追いつかず、自分自身がなさけないと感じるとき。・同僚の中に(保健師以外の専門職)自己中心的な考え方をする人がおり、前向きな(発見的)な協議ができず、エネルギーを消費する割に、目標に近づけないとき</p>
<p>・自分のもっている業務が、課内で、あまり重要におもわれていないとき。</p>
<p>・自分のもつ専門的知識では不足しており、さらに多様化していきいていないと感じる。地域特性を統計処理したり、理論的な根拠づけをできない、パソコンの基礎的な技術も不十分</p>
<p>・自分のやっていることが、保健師以外の人には、あまり理解されていない</p>
<p>・自分のやっている業務に対しての上司の否定的な言葉をきいた時。</p>
<p>・自分のやってみたいと思うことを実現化しようとする際、組織での現在の業務が繁雑過ぎて人間的に余裕がなく結果として理解を得られず実行困難な時。・自分自身が対人関係を良好に保つことを苦手としている傾向があるため、他者とのコミュニケーションがうまくいかないと感じる時。</p>
<p>・自分のやりたいと思う仕事があっても、予算面、人員面等から、実施できないことがある。又、それに関連して、上司を説得できるだけの技量に欠ける自分に不満を持つ。・優先順位を考えて仕事をしているつもりだが、精神障害者への対応等、急な業務が入ることにより、その日の仕事をこなせなくなることがしばしばある。又、精神障害者への対応にしても、充分な学習の機会が得られないまま動かさざるを得ない状況がある。(相談員の資格をとりたくても、現状の業務内容から、受講することは困難。又、県でも、そういう研修機会が少ない)</p>
<p>・自分のやりたい業務にお金がかからない時</p>
<p>・自分のやりたい仕事かどうか迷った時</p>

・自分の意にそぐわない内容や方法で業務を行わなければならない時 ・取り組みたい業務はたくさんあるが、業務量等の問題で制限される時
・自分の意見が上手に上司に伝わらない時 ・上司の意見が違う時
・自分の意見が通らなかつた時 ・事務職(正職員)が係内にいない為、雇上げ(臨時)の事務員、医師、歯科医師 保健師、保育士、看護師等、事業にまつわる方々の資金、消耗品、委託料等の伝票の処理に毎月時間がかかる。地区をもっている、十分な活動ができていない。
・自分の意見が通らなかつた時 ・事務職(正職員)が係内にいない為、雇上げ(臨時)の事務員、医師、歯科医師、保健師、保育士、看護師等、事業にまつわる方々の資金、消耗品、委託料等の伝票の処理に毎月時間がかかる。地区をもっている、十分な活動ができていない。
・自分の意見が反映されない時 ・機構改革に向けての良しと思っている企画が、全く受け入れられない時
・自分の意図が相手に伝わらないとき
・自分の価値感では仕事だとは思えない事に参加しなければならない時
・自分の期待にそった結果がでない時 ・他機関、他機関と、もっと連携して仕事がしたい
・自分の気持ちや考えが相手に伝わらない時
・自分の気持ちを伝えられなかった時
・自分の技術、能力が足りないと感じる時
・自分の技量が足りない事 ・うまく仕事がこなせない、時間内テキパキできない ・私はむいていないのではと感じる事がある ・指導しなくてはいけない年数動いているのに上記の事で後輩の面倒をみていない 後輩からもたよりにされてない気がする
・自分の業務は担当制になっているため、母子から老人、精神までの幅広い業務をこなさないといけない。そのため、広く浅くなってしまふ。
・自分の業務以外の業務を当然のように遂行することを求められる時。・上司が相手によって態度を変える場面をまのあたりに見た時。・要領よく第3者に仕事をふりわけられてしまう時。(同じ係員どうして)
・自分の業務以外の仕事(他課 他係)の仕事を補助を自分の業務が片付いていない時に依頼され実施されたとき ・人員不足にて自分の業務が滞っている時、他の事務処理を実施しなければならない時
・自分の権限や、能力以上のことを任せられた時。・人前で、管理的な立場にあたる人がいないこと。一保健師の立場で、先輩として相談できる人がいないこと 専門職の立場で、重要な判断を迫られた時。
・自分の考えが仕事内容に反映できないとき
・自分の考えが相手に理解してもらえなかった時
・自分の考えている「専門性」が、現状では生かせない。全てがトップダウンで指示され、意見を交わしても無視され続けている。・専門職の人員が、合理的な動きをとらず、効率が悪い。・トップが「専門性」を理解していない。「市民が中心」の事業になっていない
・自分の考えている仕事が、人によって受けとめ方が違ってしまい、まったく理解してもらえなかった時。
・自分の考えどりに物事が進まない時。・周囲の理解協力が得れない時
・自分の考えと違う方向に行ってしまった時等…
・自分の考えにそぐわない仕事をやらなくてはならない時(公務員なのでそういう事もある) ・大切な仕事や事例が置かれた時に、緊急性の感じられない調査を依頼される時 ・困難ケースに関わる際の担当者へのスーパーバイザーの助言が得られるシステムがない事
・自分の考える主旨と違う目的の事業を行わなければならない時。
・自分の行っている業務についての理解が上司から得られないとき ・同じ課内でも連携し合い業務ができない時など
・自分の行っている仕事が忙しすぎて、じっくり出来ない、もう少しきちんと仕事の合理化であったり、内容であったり考える時間が欲しい ・標としての仕事がまとまっていない、協力して仕事するというより、なすりあいの傾向がみられかなり負担である。職員が職員さんより少ないというのは人員配置的にかなり問題である
・自分の仕事が、どのような目的で、何のためにしているのか、上司に理解されない時
・自分の仕事が思うようにすすまなかつたり、能力がおいつかず自信をなくす時
・自分の仕事が認めてもらえなかった時
・自分の仕事が評価されにくいところ(数値で変化が生じにくい)点
・自分の仕事についての不満ではなく、保健師としての基本となることなど、自分自身の勉強不足な点。 ・実際に仕事に役立てるような研修や、他市町村の具体的な保健活動などを理解するような集まりなどあれば良いと思う。
・自分の仕事にはとくにないが、上司の不理解、事業に関わろうとしない点
・自分の仕事に責任を持たない人がいること ・人におしつけること ・事業の協力が得にくいこと
・自分の仕事に対して、ではなく、自分自身の仕事の取り組みに対して、更に自己研鑽が必要。勉強不足の為、相談を受けたり、事業を実施している中で、はがゆい部分がある。
・自分の仕事に対してではないが、自分自身の仕事が思うように出来なかつたり、うまく対処できない時
・自分の仕事に対する思いが伝わらなかつた時 その対象は住民であったり、同職種(PHN)や他の職員に対して様々 ・現在の立場では住民が求めるものにこたえることができず、もどかしくなる時 一現状の事業の多忙さ、など
・自分の仕事に対する周囲の理解(他職種、住民、関係など)が感じられない時 ・気のすまない仕事をすると ・自分の仕事が誰かの役に立っているのかと思う時
・自分の仕事に不満をもつというより、自分自身余裕(勉強不足)な面が多く、仕事がスムーズにいかなくなつたり、対応が遅くなってしまつたりするとき、自信をなくすことがあります ・行政の立場でもあり、(住民の立場にたつて考えていくことが大切であると本当は思っているのに)矛盾を感じるがありました。
・自分の仕事の全容が見えない時(部分だけの仕事を依頼される時) ・現場の声(市民の声やニーズ)からの施策でなく、議員の一声やマスコミ受けのする施策が優先された時。・本来の仕事より職場の人間関係に神経をすり減らす時。
・自分の仕事の範囲がこままでということがはっきりしない所があり、他機関や他職種につなげようとしてもつながらず、やらざるを得ないことがあり、不安や疑問をもつことがある
・自分の仕事の優先順位を無視して、わりこんでくる仕事に大事な時間をとられること
・自分の仕事の量が他の職員より多く困難な仕事だとストレスを感じたとき ・自分だけが、理想を追って仕事をしているとき、まわりがやる気がないとき
・自分の仕事への思いや意見をきちんと聞かず否定された時→これがつづくと、自分の思いやこうしたいという思いが、だんだんと薄かばなくなってしまう
・自分の仕事よりも職場の人間関係のむずかしさで、本来の保健師業務もやる気が低下してしまう。
・自分の仕事を他職員から軽んじてみられる時 ・同じ職種同志助けあって仕事をしていく必要があるにも関わらず、あまり協力をしてくれない上司(保健師)と接する時
・自分の仕事を評価しない上司と仕事をするのは大変疲れる。次々に新たな仕事を持ち込み一緒にという姿はなるべく上から下への一方的な命令でこれでは楽しく仕事はできない。ただ、同僚に恵まれ頑張っている。
・自分の仕事内容が認められないとき。・住民とのかわりを持ち、住民からの情報を整理し、課内に伝達しているのに、課内の職員が、全く聞こうとしない態度がみられたとき。
・自分の仕事分野を任せてもらえない時
・自分の仕事量が減った時に、うまく整理できず、周りへのサポート依頼をうまくできない時。一仕事そのものに対する不満というより、それをうまく整理できない自分に不満をもつ。
・自分の思い(考え)とは異なる行動をとらなければならない時 ・仕事量の相異
・自分の思いが持っている理想像と異なるとき ・自分の能力不足 ・多くの内容を行っていることで勉強不足を感じていても学ぶ時間がないというイライラ感 ・事務作業に負われていて、思うように仕事ができない
・自分の思いが相手に伝わらない時、又、うまく伝えられない時
・自分の思いが伝わらないとき ・人間関係がわるいとき
・自分の思いどおりの事業が展開できない時
・自分の思うように仕事が進まない時 ・はじめてその仕事をする時にどうしたらいいのかわからない時 ・なかなか住民の人とゆくり話をする機会がない
・自分の業務分担の中で、業務量(専門職以外でもできる内容)が多く直接、住民と接する機会、地域に出る機会が減っていること ・保健師の仕事がなかなか事務職に理解してもらえない(数字だけで効果を判定するのは難しい)ともありますが、成果について数字でしかみてもらえない→きちんと他職員にわかる仕事をしていない自分も悪いとは思っているのですが、どのようにすれば理解してもらえるかで不満を持ったり、悩んだり…です
・自分の時間を上手に使えず、仕事の処理が置なかつた時 ・上司や同僚に意見が上手に伝えられず気持ちに葛藤のある時 ・同じ助言を繰り返される時
・自分の受けてきた教育、専門職の視点が生かされる仕事でない仕事(国保の事務、診療所の庶務)のウエイトが大きくなり、本来の専門職としての仕事(医療費、疾病構造の分析を含む)が、できない。そのこと自体を理解してくれる上司ばかりでないこと。・トップダウンで、地域の現状、人事の現状に合わない業務の実施の決定を言いつたされることが度々ある。
・自分の所属している係の保健師間の連携を充分に行ないながら業務が推進していけたらと思うが事業を実施する事で終ってしまい、お互いに評価したり分析する時間が充分にない 係長として責任を感じているが、力不足だろうかと思う。
・自分の責任範囲外の仕事を求められる(他機関の困難事例の対応や指導)
・自分の責任範囲外の仕事を求められる(他機関の困難事例の対応や指導)

<p>自分の担当の仕事が多いことはかたがたと思いません。保健師の数も少ないし、仕事量は多いのですから。しかしみるからに暇そうなお客のある人が、担当がちがうからといって、すべて私におしつけるというのは考えものではないかと思いません。出来ないわけではありませんが、もう少し他の人の状況を汲みとってほしいものです。(もともその業務は保健師全員ですることになっているんですよ。)。上の人には良い顔をみせ、上司からの評価が高いのに、下に対してはそっけなく、また機嫌が悪い時にはあたるといふ人は困ります。</p>
<p>自分の担当部分が上司の仕事の優先順位の中で下の方に位置している。そのため相談をかけたも、今後の方向性等が定まらない</p>
<p>自分の知らないところで、物事が決まり、勝手に進められることがよくある。(担当者レベルであっても情報交換、話し合いがもたれず、一定の職員の判断で決まってしまう) ・自分自身がやりたいと思っている仕事は出来ず(やらせてもらえず)にいること</p>
<p>自分の知識不足、説得力不足を痛感した時。・職場の人間関係に悩みがある時</p>
<p>自分の知識不足と未熟さから、自分の仕事(事業)が何のためにやっているのか分からなくなった時。・目的がはっきりせず、ただ今まで決められてきたという理由で事業を展開していると感じた時。(結果が見えない、きちんと評価できていない事業展開)</p>
<p>自分の中で優先順位をたてて仕事をしている時に、他機関(特に県)から調査もが急ぎで依頼された時。・目的も明確に(自分の中で)されてないにもかかわらず、事業を押しつけられた時</p>
<p>自分の提案が認められず、上司の考え中心で物事がすすんでしまうこと ・業務量の偏りや業務の押しつけ ・上司から下りてくる情報の少なさ</p>
<p>自分の努力が認められず文句を言われたとき ・上司が自分のあやまちを認めず私のせいにするとき</p>
<p>自分の努力を認められなかつた時 ・やりたい仕事や、やりたい様にできなかったり、できるだろうと思っているのに、どうでもよい都合で、やらせてもらえないと感じた時</p>
<p>自分の年齢、立場などから解決できないことが多い時など無力さを感じる。また、最近になって基礎的な知識、根拠などが身につけていないことをつくづく感じる。目の前の事業をこなすことだけに専念しすぎて、たちどまって考える時間がなくなつたような気がする。</p>
<p>自分の能力が低下した事を実感した時 ・事業に対する計画・評価を文章化・報告ができない時 ・計画施行に徹底的批判評価が出た時 ・計画が全く認められなかった時</p>
<p>自分の能力について、または考えながら行っていることについて上司が認めようせず上司の意のままに進めようとしている時 ・誰が主体になってやるのか明確にされない時、または、まかされない時 ・お互いの信頼関係がうまくいかない時</p>
<p>自分の能力に限界を感じつつも その業務を行わなくてはならない時 ・関係機関との関係で思いが共有できない時</p>
<p>自分の能力に時々、限界を感じる場合があります</p>
<p>自分の能力のなさ ・自分の意にそぐわない業務が多くあり、地域からも期待されているとやらざるを得ないため、不満に思うことがある</p>
<p>自分の能力の低さを感じた時 ・目の前に置かれた仕事が片づけられなくなった時</p>
<p>自分の能力の未熟さから、住民さんにとって本当によいサービスを提供できていないことを、健康相談等、直接住民さんと関わる時にいつも感じている。</p>
<p>自分の能力を超える仕事内容・仕事量のある時 ・法律施行前の健康問題への関わり方についての仕事おこし等</p>
<p>自分の能力以上に仕事の量が増えて、事務量も増えてる中で訪問に出れなくなり、その人の経過がわからなくなる。又、状況が急に変わっている時に適切な対応ができなくガッカリします。又、保健所の役割りがきちんとできていない、とても不満です。今、合併の話し合いをしていますが、保健所は可が今どんな状況なのか本当にわかってるの？と言いたい位です。会議ばかり招集して実際の機能は果たせていないと思います。</p>
<p>自分の能力以上のものを要求される時。</p>
<p>自分の能力以上の事を欲求される時(個々の技量に全てが左右されていて、思うほど自分ではできないと感じる時。)。・保健師活動の内容を上司(課長)に認められえない時</p>
<p>自分の能力不足 ・能力が悪いのに、それを行う意味がよくわからない仕事をする時</p>
<p>自分の範囲以外の仕事、業務が多く課せられた時 ・予算やマンパワー的に見てむずかしいと、思う仕事をまかせられた時</p>
<p>自分の部署では解決できない問題が来たときつらい(老人ホームに入れない、など) ・いくら対応を考えて支援しても何も変わらない時 無力感を感じる。</p>
<p>自分の勉強不足、注意力不足でミスをしてしまった時、ひどく落ちこむ。・十分な人員配置をしてほしい。</p>
<p>自分の勉強不足の点。</p>
<p>自分の保健師としての技術や、知識、情報がまだ未熟すぎる為、住民の抱く問題を解決してあげられない点 ・事務処理の占める割合が多くあまり住民と関わっていない点</p>
<p>自分の未熟さも関係はしているが、人員不足で、仕事をこなすことに精一杯になっている。また、職場内で事業などに対して十分に意見を交換することができない。・中核市だが、保健センターが一所しかないため、住民が身近な存在として、気軽に立ち寄れる場所ではない。保健師も地域に頻回に出向けず、住民との密接な関わりができない。</p>
<p>自分の未熟さを感じた時 ・適切な対応ができなかった時</p>
<p>自分の無力さを感じた時</p>
<p>自分の役割がよくわからずもどかしい。新しい企画や、それを見つけるための疑問や情報収集ができればいいと思うが、自分だけの考えで正しいのかとか、今、行っていることへの疑問などが、自分よりの考えではないのかなど、憤慨になってしまいます。職場内での会話や意見交換をすることも解消していくと思いますが、まだまだ自身の思いが先走ってしまいがちです。時代とともに、事業のやり方なども変わっていくと思うので、企画をきちんとし、目標などを評価するようにすると、改善できると思いますが、時間的にも、なく、日々の業務を行うだけで終わってしまいます。もちろん、残業などをすれば、よいのですが、それも少しちがうと思ったりもします。</p>
<p>自分の力ではどうにもならない時(現在は市町村合併)</p>
<p>自分の力不足と、保健センターという組織に属していることによるきまりごとや意見のくい違いにより、自分の思うような決定をすることができない時。・自分の力不足と、性格的なものにより、仕事において、思いきった決断、行動ができない時。・あまり意味のない事務作業に、終始おわってしまう時。</p>
<p>自分の力不足や忙しさで全てが中途半端になっていると思う時。</p>
<p>自分の力量が足りず満足いく仕事ができない時 ・仕事の成果を数字で示し、上司に納得してもらえない時 ・数字で示すということが不可能に近く、また効果は年単位でないと示せない業務が多く、区役所の他の業務とは性質が違うのに同じ土俵で評価されることに不満あり</p>
<p>自分の力量が不足しているかもしれないが、保健師の業務内容についてあまり理解されていないように思う。保健事業に関連するチラシの配布など、他職員から面倒がられたり、窓口で置くことを嫌がられる。・事業が詰まっていって、忙しいのに暇に見られることがある</p>
<p>自分の力量不足により、物事やケース支援がうまくいかない時 ・チームワークで事業分担されていますが、結局担当者ほとんどがほとんど事業を進めているように見え、負担が大きくなる時があります</p>
<p>自分の力量不足を感じるとき ・仕事が多忙すぎて、手がまわらないとき、職員配置がされていないこと</p>
<p>自分以外の保健師が担当している事業の動きが見えにくい。</p>
<p>自分一人で仕事のことを考えなければならない時</p>
<p>自分自信にかんすること ・予算によりわいこと</p>
<p>自分自身がケースの問題点を整理し、自分がすべきこと他の機関と連携する点等と適切に判断できない時 ・仕事量が多く優先順位が判断できない時</p>
<p>自分自身が必要な事業と思っても、実践できない時。・同じ専門職であっても目標とするべきところが異なる時</p>
<p>自分自身で客観的に、仕事の評価ができない</p>
<p>自分自身に目をむけると、考えた事、行動にうつしてみたい事が、いろいろありすぎて、結果として、表われてこない面があり、もう少し、時間をうまくつかってみてほしいと自分に思う。・保健という予防活動は、あまり評価されないと思うことはあるが、一方で新しい事、たとえば、感染症などの危機管理など、タイムリーに対応できないのではないかと不安はある</p>
<p>自分自身のスキルのなさ。</p>
<p>自分自身の対応や仕事や仕事がうまくいかなかった時、また効率よくすすめられなかった時</p>
<p>自分自身の能力のなさを感じながら仕事をすること ・住民に対して十分話しに耳を傾けているつもりでも即の対応が困難な場合 ・計画を立てていても他の業務により、大幅に予定が変更となり、持ち帰っての仕事が多くなること</p>
<p>自分自身の勉強不足 特になんか解らない</p>
<p>自分自身一つの仕事に時間がかかりすぎて次になかなか進めない(考える時間が長すぎる)ため周囲に迷惑をかけていること。・他の人はテキパキとできているのに、できないため家に持って帰ったり時間をすることが多く、自分でなければもっとスムーズに行けるのでは、いつも思ってしまうしんどくなること。(家に持って帰ったり時間外をしても日々の仕事に追われて自分自身の振り返りがなかなかできないこと) ・持っている事業が調整や企画立案するものが多いため、非常に負担になることがある。</p>
<p>自分達が計画している事業以外に、事業がおきてきて急いで、執行していかないとけない時 ・関係機関との連絡がスムーズに行かなかった時</p>
<p>自分達の仕事が、周りの職員に理解されていない時</p>
<p>自分達の仕事がなかなか形としてあらわせない一表現が難しい</p>
<p>自分達の仕事をすすめるうえで努力していることが認められず、考えてすすめていた方向でない結論が出されることがある ・結果的には、後退しているやり方で仕事をすすめては、いけないことがある</p>
<p>自由な発想、言動ができず、過去の仕事の方法をおしつけられる。・リーダーを中心にその人の考えや方向性に対して、動くことが必要と思いますが、適格な指示が得られないとき</p>
<p>失敗したと感じる時 ・苦情めいた事を言われた時(対市民サービスにおいて)</p>
<p>質でなく、数を重視されること。</p>
<p>質的な評価が得られにくいこと。・業務量に対し、人員配置が少ないこと</p>
<p>実施している意味がどれだけの疑問がある仕事をしている時。(手作業中心の事務作業など)</p>

・実施している業務が思うように進まず、なかなか評価できないこと
・社会情勢が変化しているにもかかわらず「昔の保健婦さんは…」と以前の働き方と比べられる時・保健分野は評価されにくいこと…もっと首長に關心をもってほしい
・若い世代ばかりで自分たちを助言してくれる人がいない・仕事がスムーズにすすまない後半の指導に追われていること
・手ごたえがない・中途半端
・首長が保健分野を軽視し、係長の配置を全く考えず仕事のできない人材を投入していること・係長が長として、業務(事業)の指揮を全くふるわず、社会人としての基本的な部分さえ行えないこと。
・首長を含め、執行部に、保健事業の内容、役割を理解してもらえないこと。数や、字面しか見てくれない。そして、それをうまく伝えきれない自分の力不足に腹が立つ・トップダウン形式で、新規事業を命じられる時。「保健師だから」保健師にと、とがめられる時も、逆に、何かを依頼される時も、言われること。(「専門職だから…」と、罵り張りなように気をつけてはいるが)
・受け持ったケースへの関わりが深めきれず、中途半端な気持ちになるとき。・自分の希望や理想があっても、それについての具体的な方法がわからず、同じパターンになってしまい、不完全燃焼のような気持ちになるとき。・期限までにたごなすだけの仕事をしてしまうとき。
・受容量が多すぎて、供給できない。不満感を感じ、抱えている、しかし、人員の増員はなく、タイムリーにサービスを提供しているとはいえない
・周りが相談にのってくれなかった時
・周りの機嫌の動向(業務内容、休暇等)に全く関心がなく、自分さえよければいい、という人と仕事をしなければいけないこと。・新しいことに全く目を向けず、勉強(情報収集)していない人が多いこと(事業が全然展開していかず、話し合いにもならないから)
・周りに、自分の仕事を理解してもらえない時。
・周囲(特に若年代)が目的、目標を持たずに、ただ従然と業務をこなしているにすぎないと感じる。・保健師が専門性にとらわれすぎて行政全体を見渡す姿勢にとほしいと感じること(そもそもそういった教育が学生の時から少いと思います)
・周囲からの評価が低いこと・自分の意見が通ることが少ないこと
・周囲に認めてもらえない時・業務量が多くてこなせない時
・周囲に理解されにくい時
・周囲の人(同僚 上司 関係者etc)に理解してもらえなかった時・仕事の重要性 意味がわからずさせられる仕事
・周囲の理解、協力が得られない時。
・集中して仕事ができない環境の時
・住民、職場(役所)の事務職、時には医療職の人でも保健師のことを知らないこと。知られていない＝仕事に意味がないのではと思う。
・住民がサービスに満足していないことが分かっているが 何とか改善したいと思うのに予算や人員不足でも出来ずマンネリに業務をこなす時。
・住民から、公務員というだけで、ひどく苦情をいわれるとき・医師会などの圧力団体が、やりたい放題なのに、責任だけは市におしつけられる(検診を医療機関委託)・検診のフォロー等をしていると、結局医療機関の尻ぬぐいばかりで、ほんとうに住民のための仕事ではない気がする。・えらい人たちは、それぞれの立場で言いたい放題。結局は、私たちが、悩んでいるだけ。
・住民からの苦情(サービスが不十分、もっと便利にしてほしいなど)で、自分だけの改善や、努力ではどうしようもない内容についての苦情を受けた時、強いストレスを感じます。例:予算がなく改善したくても出来ない事についての苦情など。・住民側の確認不足などの理由で問題が起きた時などに自分に苦情を言われ、状況を説明しても、住民から理解してもらえない時なども、強く言い返す事が出来ないため、ストレスがたまります。(住民へのサービス業的な仕事であるため、仕方がないことは分かっていますが…)
・住民からの苦情を受ける時・他の部署職員から
・住民からの相談等に対し、なかなか解決策が見出せない時。(社会資源の不足や、自分の力量不足等により…)
・住民サイドの目線で仕事をしたいといつも感じているが、次のステップに前向きに進んでいくような環境ではない。(行政全体の問題とも思います)
・住民などに保健師の批判を受けた時
・住民にとって必要と思われることでも、行政の中では、決まりがあったり、上司の理解が得られず、実現できない時。
・住民に対して行った支援・助言がどうだったかが結果・反応が分かりづらい事
・住民に必要なサービスであるのに、上司の対外的理由から次年度に検討すれば良いと言われる時。・保健師である必要のない業務(伝票整理等事務仕事など)に時間をとられ訪問等が後回しになる時・議会対策のためか必要のない(?)視察、会議に出席させられる時
・住民のためと思い一生懸命実施した事業について、苦情や文句が出された時はとても残念な気持ちになります。・医師(特に総合病院)との連絡調整がスムーズに行かない時、聞いて確認したい事があってもできない。SW等に関入してもらい何とか実施しているのが現状である。しかし場合によっては直接主治医に確認しなければいけない時がある
・住民のために…と思っても、行政のわくの中に入らず(予算のこと等)うまく行かなかった時。・どこまでの人(専門職で)に個人情報を渡せばいいのか、わからない…
・住民のニーズと、行政職としての組織の中の仕事とギャップを感じる時。
・住民のニーズがあるにもかかわらず体制的に限界を感じた時
・住民のニーズが反映されない法律や規則
・住民の健康生活において仕事が有効にできている・地域の健康生活において、保健師としての役割が認識(認知)されている・担当者が変わっても同様に事業発展できる等が実感できない時、不満を感じる。市の方針がよくみえない時、縦割りで事業の関連性を無視した事業実施により労力だけ大変で効果がみえない。認められない時、不満を感じる
・住民の視点で考えていても、行政サービスの範囲であるか決定事由が見つからない時・財政担当課に認めってもらえない時
・住民の人、もう少しわかっていたらと思っているのだが、介護保険もはじまり訪問等の件数も減ってきている 個々との関わりをもっと大切にしたいと思っているのだが、なかなかそれができないジレンマがある。地域を広い視野でみれない自分の未熟さを感じている
・住民の人の相談に思うようにのれなかった時・事務仕事が多く思うように訪問指導ができなかった時
・住民の声を大切にしたいと思っているが、そうできない時がある。・何か問題が起きた(ある人がさわいんでいるなど)ときだけ、保健師で対応してくれと言われること。→すぐには解決しないケースが多く、どう対応すればいいかわからないことも多い。
・住民の声を聞いていながらも、施策として反映できない時
・住民の方々と接する時間がなかなか持てないこと。もう少し地域に出いくような仕事を優先したい。・他課との連携(横のつながり)がなさすぎる
・住民の立場に立ったサービスを提供したいがある団体(組織)の都合を優先されて利便性が損なわれると感じる時(ex医師会など)
・住民は、自己中心的であり、時に自分の意にそぐわない場合には、攻撃的な行動をとる。数年前までは、住民にとって、何が必要で、幸せな生活を送るためには、どう展開していくべきか等々、専門職として、どう働きかけていくべきかを考え、仕事をしてきたが、今は、「住民のために」とは、考えなくなってきた。日々、失敗することなく、トラブルを起さないよう業務をこなす、リスクを負わない「仕事」ができることを望んでいる・企画がもっと考えられる時間のゆとりがほしい
・住民へのサービスが思うようにできない時など。
・住民やサービス利用者の様々なニーズに対応するため多くの機関や他部門と連絡調整するが、やっかいな問題を持ちこまれると思われ、敬遠される事が多い・事業が行政以外の機関に委託され、サービスの質が悪くとも思うように改善指導ができない
・住民主体でとらえた場合に最善と思われる方法であっても、職員の問題等、組織上の理由で、行えない場合
・住民福祉、住民サービス向上をめざし、努力しているが、クレームの電話をとり、無力さを感じる時
・住民本意のサービスを提供することは、大切ではあるが、本来、家族のすべき役割までを行政に依存したり、議員等を通じて行政に依存するサービスのあり方に疑問がある。また、大きなストレスでもある。
・十分に話し合いがされないまま、一方的にものごとが決まって、それに従わなければならないとき・予算が少ない(事務職が財政をうまく説明しないことも含めて)
・十分議論がなされず、納得しないまま仕事をやっている時(やらされている)・住民との関わりの中から必要と思われることが事業に反映されない時
・十分検討がされないまま、府や国、議会 医師会etcで言われたからと言って施策になってしまったり。もっと市の方向性等が明確にしておかないといけない。なのに市民からのニーズがあるのにそれを施策には自分の力量不足もあり、上司etcに理解や必要性が伝わらずがゆい。・上司に報告しても時々聞いたり知らないと言われたり、個人の責任にすぎること。責任をもって仕事をするという意味では責任感はずつと、いつ、誰がおこしてもおかしな状況なのに責任のなすりつけあいをする。ムかつく。忘れるのは仕方ないけど、全責任はおききれないし、組織の必要?と思う。私は母子係で2年前母子計画を策定したが、実行ができておらず申し訳なく思うこと。一番母子係がライフステージでも大切と思う。また日本一母子係のとのつる市にしたいのにかまけてる自分がイヤだ。
・従来の業務量が多く(担当職員が少ないと思われる。)そのうえ外の関係機関からの役割や要請が多くあり、業務量が年々増えていること。(毎日掃宅が速くなる)・職場の人間関係
・縦割りで、仕事を誰が、どこがやるか等でもめたり。うまくいかなかった時(本来の主旨や目的がそちらの)・無責任な態度をとる人と一緒に仕事をしなければならない時
・出世を気にする上司に、事業を抑圧された時
・出先機関であるので、本庁との関連業務の情報がおそい。
・出先機関の行政センターであるため、主幹課から依頼され行う事業、また、予算をもたないため計画、実施、評価しているが段階である程度にはめられているようなところがある。
・処遇困難なケースなどの際に、役所内の他課に協力を求めても、対応が遅くなったり、プライバシーの管理の仕方など問題があること。
・処遇困難なケースほど時間を要するものだが、他の仕事で訪問等がままならないこと、自分でケースを抱えこんでしまう、チームで対応することも必要・何でもそうだと思うが記録に時間がかかり、訪問する毎に記録物が増える、等業務も増えていくこと・虐待や虐待が疑われる場合の対応など担当した個人に責任を追及するような上司もいることがおかしい。もっとチームでケースをとらえて欲しい。

・如遇困難事例の対応、問題解決がうまくいかなかった時 ・職場内の情報共有や連携が回らなかった時
・所属している部署での事務的業務をすすめていく力不足を感じている。 ・福祉課に専門職が他にいない。 1人で、自分の職責を主張する力がなく、なさないと思う事がある。
・所属員が少なく人口も多いため、必然的に業務量が多い ・住民からの苦情が多い
・所属課内部でも業務の実情が正しく把握されていないこと。 ・上司にそういう意識が感じられないこと。
・所内全体で行っている事業であるにもかかわらず、役割分担がうまくとれていない ・ひとつひとつの事柄をゆくりゆくり振り返りや検討することが十分に出来ない
・諸事情で、仕事がスムーズに進まない時。
・女性だということでの男性の偏見 ・健康づくりの業務を事務者に理解を得るための方法に悩む
・小さい職場のため、不満や不平があってもきちんと言えず、自分がかましなければならぬところ。きちんとした制度があっても、「権利ばかり主張されても困る」等上司に言われ、利用できないところ。
・小さい可なので、障害疑いなどの特別なケースに対する受け入れがなく、自分自身の知識も少ないため、適切なフォローができない。 ・1人、特別なケースが現れると、数日間、そのことで手一杯になり、通常業務を行うことができなくなる。
・小さな自治体では、専門職は4～5名と少ない 特に保健師は女性ばかりのためか、他の建設関係の男性の技師より特に昇格面で冷遇されている。事務的な考え方やなどは理解できるが、今の行政マンも、それぞれに専門性を要求される時代である。もっと技術を評価していいのではないかと、自分自身、技師としての視点は常に説明しているが相手に伝わらず、ずれが多い
・小さな職場の為に、仕事の中が広すぎ、仲々業務の整理が出来ず常に追いつけられていない ・移動も長く長年同じメンバーでの仕事環境で、スタッフ間の甘えを感じることもある
・障害児の保護者への告知 ・障害児の保護者との関わりが自宅に帰っても頭から離れない時。ケースへの関わりが複数になり続いたりする場合
・障害者のケアマネジメントを期待されて、おこなっているにもかかわらず評価されていない
・障害福祉係に1人保健師配属なので、共感もてる保健師がいない。
・上からおりてきた意に沿わない仕事を絶対しなくてはならないとき。明らかに利用者のニーズとずれているのに利益、体裁のためだけに事業には疑問を感じます。 ・他職種に仕事の内容を認めてもらえないとき。 ・少ないスタッフ数で日々頑張っており、データのみを評価して見えない努力を見てもらえないとき。
・上からおりてくる業務に追われて自分のやりたい地域住民と密着した保健師活動がほぼ全くできないこと。(自分の能力、技術、気持ちの持ちようも関係していると思いますが…)
・上に、保健事業の一部分しか理解してもらえない。 ・上は自分の成績があがる様な目新しい事、効果の出る事ばかりを企画する様に指示する。
・上の一言で方針が変わってしまう時 ・仕事のストレスから体調不良が続く時
・上の人のアドバイスを聞いてやったことについて、否定されること。
・上意下達で本当に必要かどうか納得できていない状態で仕事をしないといけない。その反面必要と感じている事業が削減されている
・上司(課長、担当長)が頼りなさすぎて、世話がやける。本来の保健師業務に集中する前にもとて時間がかかるので心身共に疲れる。 ・市の雇用体制の不安定さにも以前から不満だらけ。ますます近年、その不満は高まる一方である。必要な時に必要な人材を獲得しようと思わず、その場しのぎになっている。何かと財政難を盾にしている。 ・仕事で話し合いならともかく、同じ保健師レベルで人間関係がこじれたら相談をもちかけられ(相談にものもの)いつまでも乗っ取られない悪い保健師に対し、公私共々、自覚を持って臨んでほしいと切に感じる。 ・人員不足で仕事がどんどん増え続けているので、じっくり保健師として何をすべきかが考えられなくなってしまっている。これではいけないと思っているが、構想してしまふ。
・上司(係長、課長)の保健師業務に対する考え方
・上司(事務職)が数で評価しようとする。 (PHNの仕事は、効果が目で見えないためそれを理解してもらおう努力はもちろん必要ですが…)
・上司(事務職)の機能や保健活動に対する理解が得られにくい時。
・上司、事務職ともに異動があるため、私達保健師のように長く保健に携わる人がなく、住民の健康に対し真剣に共に考えてくれることがない。 ・事務と専門職がうまくかみあわない ・どの職場も、人員削減で忙がしく、又、パソコン等の普及により人間関係もぎすぎすしている感じあり
・上司、同僚に理解がえられないこと
・上司、同僚の理解が得られない時
・上司が、仕事に対する理解がないこと
・上司がわかる毎に、保健活動への認識がかわること ・マスコミが騒ぐと、国、県、市の方針がかわること
・上司がきちんとした方向性を示さないこと ・不合理性を解決しないこと
・上司がトラブル、苦情時に頼りにならず、対応をまかされすぎていること。
・上司がビジョンをもっていないでその場限りの対応であるとき ・判断を相談したとき任せのまま、後で問題が生じたときこうすればよかったのにと指摘するとき
・上司から、あまり内容のない形だけの仕事を忙しい中でも無理にするよう指示がある時。 ・上司によって仕事の方針が全く違ったりとまどう ・仕事で精神的ダメージを受け、その後の対応(自分も含めて)が悪かったため、悪化、長期化してしまい非常に苦しい。他の人には同じ様になって欲しくない。
・上司からの指示の根拠が不明な時 ・自分に権限のない業務について他の部署から、相談された時に、相談してきた部署と、担当の部署と双方に報告しても、連携していない時 ・正職員と臨時職員の業務の担当のしかた
・上司からの理解が得られない時 ・上司の思いつきで増えた仕事(本意な仕事)をさせられる時
・上司から事業の相違や企画に直接指示が入る ・相談業務や個人との関わりを重視しているが仕事が見えない(何をやっているのか)と言われた時
・上司から十分な情報が伝えられない時、しかも実際の業務の時に判断や責任を問われることがある
・上司が一方的に自分の考えや価値観を押しつけようとする時(多様な考えを持っているスタッフをまとめていく上で障害となる) ・上司がその役割から逃げてしまう時(部下に押しつけられる)
・上司が仕事に対する理解力や、前向きな取り組み姿勢がみられないこと ・上司から押しつけられた仕事をしなければならぬこと(保健師の立場として必要性を感じられないのに) ・業務量が多いこと ・事務的なことは事務の人にほしい
・上司が仕事の内容について正確に把握してくれてなく同じことを何度も聞く
・上司が仕事を担当任せにし、一緒に解決しようとする姿勢を見せてくれない時
・上司が仕事を理解していないこと ・仕事量が今よりふえること 担当をまかせの時 ・一緒に仕事をするメンバーが、指示をださないとき働けないとき
・上司が事業を十分理解せず、同一方向に走れないこと。 ・業務に対してマイナス的、批判的意見があり、業務に支障きたすことへの不満。
・上司が事業内容を正しく理解できていないため、評価の視点がはずれてしまうことがあり不満を感じることもある。
・上司が事務職であり、事業の必要性や、内容を十分に理解してもらえないような時。逆に、必要ないような事業を命ぜられた時
・上司が事務職で専門的な知識が少ないことにより、業務のねらい、目的、必要性等の理解が少なく、一般的な参加者数、交通手段等のみのとらえ方しかできず、事業の本質が理解されないこと。 ・上司は出張が多く、また小規模補填のため、課の業務が広範囲なため、業務内容の理解がされていないこと。
・上司が自分達の仕事を理解してくれない時 ・栄養士が栄養士としての仕事をせず勉強もせず、向上心もなく、毎日を通りおろし、それにもかかわらず給料は私達より多くもらっている時
・上司が上のことばかり気にしていること。 ・「住民のため」「町民のため」と全く口にしないうこと。 ・保健師が事業、訪問などの本来の業務のために席にいないのに、プツプツ文句を言うこと。 ・課内の連携が全くとれないこと
・上司が新しくかわり、仕事面での理解がなかなかしてもらえず業務が進展しない ・意見のくい違い ・事務職との福祉のとらえ方が違う場合 ・ストレスを感じる ・保健師職を理解、尊重してほしい
・上司が積極的に仕事内容を知らずとしない(専門職なのでまかされている部分が多い)
・上司が的確な判断、指示、調整をしてくれない時
・上司が同じ専門職であり、上司として、先に何でもしてしまっていること、必要な情報提供をしないことなどが度々あること 役割はあるのですが、必要以上に役割分を先まわっていることがあり、自分の役割は何なのかと自分否定的なおもいになっていることがある 上司には人を育てるとか、自分だけで仕事をかかえるなどかいいながら、それを上司が行っているムジューンに、ギモンを感じる
・上司が保健師活動(困難事例等)の負担感を理解してくれないこと。 ・各課、連携して事業や、ケースに対応していくべき点を上司が充分理解していないこと。
・上司が報告していることがらに対して目を合わせず、自分の仕事をしながら聞いているとき(真剣に対応してくれない) ・計画内容に対して頭ごなしに「それは無理だ」といわれる時
・上司が理解を示さなかつたりする時
・上司とケース、上司と上司間で健康面の対応がなされること。(保健師の機能が有効に活用されていない時) ・保健師の業務は他の職員から個別の援助業務が中心と思われていて、地域や集団の分析から施策に関与することができずと思われていないこと。
・上司との関係、一般職のため、福祉あるいは人に対応することが不得手であるため、管理的な対応がしにくい(例えば、ケースワークにまったく関心を示さない、昼休み、時間外に対応していても声もかけない)事務的な対応、考えかたの人、人相手の相談業務をしている自分との考えの相違 ・ケースワーク(虐待専門)しながら、計画、立案も、他の予防事業もしているため緊急時も事務が時間外になっており、時間外勤務が大層に増えた
・上司との考え方に違いがある場合でも、それとことん話し合う機会がなく(機会を作る気が上司になく)意欲を失ったまま業務を遂行せざるを得ない時。 ・全く納得のいかない理由で、やみくもに行政批判があり、それをやうやうにしてしまう体制。
・上司との人間関係がうまくいかず、否定された時
・上司との話し合いが全くかみあわない。
・上司にきつちり仕事の評価がされない時

・上司にやる気が感じられない時。・給料がカットされた時。・事務職を説得する力量が自分がない時。・チームで事例に対応している時に、やる気のないスタッフがいる時。
・上司に仕事内容を文書化し、提示したがよく見てもらえず、役場の財政難のため事務職が減ったので、事務の仕事を持たされる事になった。精神的ストレスである。・産休補充に消極的である。(役場の体制)
・上司に提案しても返答がない時・連携の必要性を担当だけで思っても、スムーズに上司まで思いが伝わらない時
・上司に保健師はこうだ、あだといわれる時(複数の人数がいるから眼につくのか)・保健師の仕事が嫌い、事務の仕事もするべき、スタッフそれぞれ十分実施している。一予算、計画、立案、活動に関するものすべて・活動を評価してもらう方法、PRの方法が不足しているのか?
・上司に報告及び検討を依頼した事が、個人的感情で処理される時。・役所ではネットワークが必要と言いつつ、連携を呼びかけても縦割りの考え方で、具体的な動きになっていかない
・上司に理解が得られない時
・上司に理解してもらえないことがある時・マンパワー不足で、十分なサービスが明らかにできていないと思える時・事業に追われて、しっかりとした事業評価ができない時
・上司に理解してもらえないのは不満、ただ、住民自身に感謝されたり、一緒につくりあげたり、達成感を体験できるため、あまりストレスを感じず仕事ができていると思う。上司の一言でやる気がなくなることはありません
・上司の意見がよくわかるため、仕事かと思うようにすまない時、しかも指示に対してまちがっている部分を話し合いをしてらちがあかず、上司のいうとおりに従わざるを得なくて従ったところ、結局、間違っていた時に上司がけだまっていたり、ぬれ衣をさせられた形になることが多い
・上司の業務に対する理解が浅い事。・担当業務以外の業務をおしつける事。
・上司の考える(机上での)業務に対する理想と、現実のギャップが大きく、業務量のことをあまり深く考えずに物事を決定し、進めていっている・上司がかわると180°度進む方向性が変化する・上司が業務量の手配を平等にしてくれない(不公平になっている)と気が付く(見て見ぬふりを)
・上司の仕事内容への理解不足・連携がうまくとれなかった時・事務職との考えの違い
・上司の指導をうけ業務をしていることであっても場合によっては異なること・どの住民にも公平に対応しようとしているが考え方の違いが納得できないことがあり精神的にもストレスを感じる
・上司の指導力と部下をどのように評価しているか
・上司の業務の役割が不十分。・職場環境一仕事量に比して、職員数が不足
・上司の方向性が見えてこない。理解されていない。
・上司の方針が、すみやかに明確に出ない・事務の責任と調整権が伴わない
・上司の理解がえられなかったとき・上司から仕事に対するやる気が感じられないとき・能率の悪い仕事を時間をかけてやっているとき
・上司の理解がない(保健事業に対して否定的な態度でしか望まないで…)・最近には特に経済効率を優先した事業のみ評価される(住民の意欲に焦点を当てるのが少ない)
・上司の理解がないとき(価値観のちがひ)・上司の言葉に右へならえ的な傾向があること
・上司の理解がない時
・上司の理解がない時(特に新しい仕事や時代の流れの中での業務について)・業務量の増大
・上司の理解が充分に得られなかったり、初めと半ばで上司の意見がコロナ変更してしまったりする場合・私でなくてもできる仕事をまかされた時・結果および自己評価について第三者的に助言指導が得られなかった時・自分1人ではできないが支援もなく1人でしなければならなくて、その仕事を充分にやり上げられなかった時
・上司の理解が全くない。(上司は事務職)係内に保健師は1名であり、事業の理解もいままであり、全てをまかされている。問題が起きたときは相談しても「わからない」との理由で相談ののりも解決の方向性も見出せない。そのため係として保健師の上司に相談することが多い。また、上司より係内の事務についても強要されることがある。(自分の仕事以外のことについて(事務処理))
・上司の理解が得られない・合併により、今まで以上に足並みをそろえた事業を考えていかなければならないのに、いつまでたっても旧町村のカラーを前面に出される時
・上司の理解が得られない・同じ保健師でも責任感がない、働かない、上司へのゴマすり等の態度
・上司の理解が得られない・問題ケースへの対応がまとまり保健予防的なかわりができないこと
・上司の理解が得られないことや他職種との考えの相違について
・上司の理解が得られない時・係や課全体で、職種に関係なく取り組むべき課題があったとしても、専門性だけに負担がかかる時。
・上司の理解が得られない時・今までの実績を評価してもらえない時
・上司の理解が得られない時・仕事量が多い(残業が多い)
・上司の理解が得られない時・自分自身の能力のなさ、発想のなさ
・上司の理解のなさ・他の同僚に比べ、仕事量が多い。それとも他の人に比べ、キチンとやりすぎなのか(自分としては、住民サービスの上で当然そのレベルまでは、やらねば…と思っているので、けしてやりすぎとは、思っていないのだが…時々、同僚から、「ん!」と思うことがある)・他機関との連携は、必要とわかっていて努力するが、会としてきちんとしたものが作れず(上司の考えで)、人対人の関係になってしまい、その人が転動すると、また1から関係づくり…ということが大変でつらかった
・上司の理解や評価が得られないとき。・現在、保健師1名減の状況なので業務量が増えたと疲れやイライラが生じる
・上司の理解を得られない時・現場のことを知らない上司への説明は難しい。
・上司の理解を得られない時。現場のことを知らない上司への説明は難しい。
・上司は、事務職であり、あまり仕事内容の理解をしてくれず、気分が改革をすすめることにふりまわされている。例えば、仕事の内容を理解せずに辞令1つで仕事配分するところ・仕事の内容を理解せずに人数の配置をすること・仕事の内容を理解していないため住民のサービスより会議を優先すること
・上司や、他部門から理解が得られない時・自分の意向と違う、仕事をしなければならぬ時
・上司や市の上層部は事務職で、保健活動を十分理解しているのか疑問。納得できない命令や指示でやる気がそがれていく。保健師の上司は、保健の仕事を知った保健師や医師であるほうがよいと思う。そのようなリーダーがcaじとりをしていないと、仕事もすまない。・国や県の方針がくるくると変わり、それに対応していかなければならないこと。健康度評価、個別健康教育、健康増進etc.やっていることは個別の対応や集団への健康なのいろいろな概念ができてわかりづらい。小さい市では対応がむずかしい
・上司や事務職に活動の中身が伝わっていない、理解してくれない・保健師は、事務もできるという考え方
・上司や事務職の人達に保健師の業務をよく理解されていないと感じる時・業務量だけが増加し人的にも予算的にも増加がされない時
・上司や他部署の人に理解してもらえない時・業務量が多く、整理、評価がおろそかになってしまう時
・上司より命令される仕事について、その目的などの考え方に相違がある場合や、考えを理解しようと努める際「なんでわからないの」と言われてしまうこと・仕事への意欲を失う
・上手く整理をして仕事を進めていく事ができない時・自分の役割を十分に遂行する事ができない時・何をすると良いか見えない時
・常に業務に追われ、落ちついて考えることができない・上記の理由により、全体を俯瞰する視点を欠く、バランス感覚に欠けている点・財政的理由により、事業の見直し困難な点・連携が必要な機関との間に認識の温度差が大きいこと
・情報がスムーズに入らない時。
・情報が得にくい業務について
・情報が入りにくく全体の中での活動の位置づけが考えにくい・活動のための環境(保健室、面接の室、ケース保管のキャビネット等)が整っていない・同じ業務にたずさわる保健師が分散配置され連携が取りにくい、相談がしにくい・上司から指導やアドバイスが得られない
・情報の共有化がされていない、本課と出先機関との一体的な取り組みが稀であること・会議のどちら(事前準備、進行、決議事項の確認、次回への継続など)があいまいで時間をとられてしまう
・情報の伝達がきちんとできていないこと。上司一部下へも、しももの者へは、情報が伝わってこない。又、その逆もあり。気分で(その日の気分)仕事をやる者がいて、気分の悪い日に、ひどい言い方をされると、自分がコントロールできなくなりそうになる。
・情報の伝達の手、タイムリーに情報が伝わらない・企画部門と保健センターとの連携、役割について、相互に検討が必要である
・情報の入手
・情報伝達を公平に行われない時・上司が保員に対して、差別対応をする時
・状態が悪いケースにどなられたりする時は、病気と分かっていながら気分が落ち込む。・経過が長くつきていく仕事なので結果がみれば自分の対応したことが本当に効果的だったのか分からなくなることがある
・機嫌をこえて上司にしてほしいことがあったり、保健師関連等の会議の報告がなかったりする(いえない時)不満。
・機嫌が広がりが色んな仕事ができるのは、良いのですが、せっかく慣れたときに、転動により全く違う仕事をしなくてはならないとき。ただし、長い目でみればいろんな経験ができて良かったとは思っています。
・職員が、住民の気持ちや考えを、きちんと受けとめられず、住民が不満を持ったとき。
・職員が現状の仕事に満足し、今以上のいい仕事について検討しようと思える状況がみえない時
・職員の人事関係について
・職員間で意志の疎通が十分にできない時・住民からの不満や苦情と上局の方針や情報の不足により、その間に立っていること。・正しい知識や情報がすぐ伝わらないこと。
・職員間で充分な話し合いがないまま事業を展開することがある。・業務量が多いのに、職員が少なく、対応しきれないとき。業務の見直しをして、基本的な業務をかためてから、できる範囲で別の事業を展開したい。

<p>・職種でひとくりに評価されること。例えば事務職の方を私は事務職とみるのではなく1人1人の個人としてみる。そういう見方はされていない気がする。・自分のしていることが町民の役に立っていると感じることが少なく、仕事を続けていくことに困難を感じている</p>
<p>・職種によって仕事量に差があると感じる時</p>
<p>・職種に全く関係のない、もしくは、保健師でなくともできる業務を自分の意志とは全く無関係に強要される時。「もっとこうすれば改善できるのでは?」と思っても、自分の考えを発言できない(発言させてくれない)時。</p>
<p>・職種のちがう上司には、保健師活動を理解してもらうことが難しい。・課内の機構が変わり、1つの事業が、1次と2次でちがう係で担当することになり、事業をトータルでみなくなり、やりづらい。また、そういう体制にすることに意見を言えない。言っても聞かれない</p>
<p>・職種の性質上、対象は広いこと。・住民は、市の対応で解決できないことをTel等で訴える(インフルエンザワクチンがどうしてないのか?どうにかしてもらおうように動くのがあなた達のしごとだなど、病院等にいわないことなど言ってくる、答えに困る、答えられないことが多い)・住民組織活動(自主会)で住民の方々が協力して活動していくのに困難。・横溝では、保健センターになり、係ごとに配属されているが、職場で人数がいなくて困ることが多い(1人職場等)</p>
<p>・職場(市役所)の男女差で、一般男性事務職員が30才台後半で係長クラスにほぼ全員昇任し、給料も上がる。40才台後半で半ばになってくが、女性は昇任差をうけている。保健センター職場でも、対外的な、健康づくり、医師会等との会議も、保健師が出席させられることは少ない。管理職、補佐、係長は全て男性職員で公衆衛生とは無関係だった事務職員が数年クールで入れかわる。若い頃はあまり感じなかったが、40才台後半になって理不尽さを感じる。</p>
<p>・職場のスタッフ不足(保健師以外の専門職の採用が訴えても認められない)</p>
<p>・職場の上司(それも保健師)が自分達の仕事をさっぱりと理解せず状況的に不利になると逃げてしまう。自分達の声がかさばり上に届かないこと</p>
<p>・職場の人間関係。自分の力量以上の仕事を荷っているのに周囲からの支援がないとき</p>
<p>・職場の人間関係。他職種との連携。例をあげると保健師の住民対応は緊急性がある場合もある。しかし時として命令、規則を前面に出す上司、他職種(福祉)と意見の食い違いが生じ適切なサービスを提供できない事もあり</p>
<p>・職場の人間関係がよくないために事業がうまくいかなかったり、思うように進まない時。自分の気持ちも前向きになれない時などで、仕事がうまく進まない時。事務的な仕事が多くなり現場に思うように出ていけない時</p>
<p>・職場の雰囲気(人間関係)。町全体の問題点が見えていない(現在取り組み中)。・時間の調整がとれない。いつも追われながら仕事をしている</p>
<p>・職場の雰囲気が暗くて、話し合いもなかなか、積極的な意見が出て来ない。私は4月から、異動で保健センターに来た保健師だが、5年のプランクがあって、今の業務は良くわからない。しかし、保健師として、対住民で接しなければならず、アツクしています。悩みも多いです</p>
<p>・職場レベル内で他機関とのネットワーク構築できにくいこと。・事業全般が系統だててできにくいこと(成人保健)他機関とともに健康づくり推進、子育て支援に向けて話し合う体制ができていないこと(保セの問題として残る又は、課題があっても他機関とのつながりのなさ意識の差で解決されにくいこと)</p>
<p>・職場外(地域住民等)、内ともに人間関係の難しさ。・あいまないことが多くすっきりしない仕事</p>
<p>・職場内でのスタッフ間の話し合いが円滑に行えない時</p>
<p>・職場内での人間関係</p>
<p>・職場内で理解がえられない時。少しでも仕事を減らしたいと、内容を考えない同僚と一緒に仕事をすると</p>
<p>・職場内の意思統一(輪)ができていないこと(声かけ不足)</p>
<p>・職場内の人間関係。上司のひいき</p>
<p>・職場内の人間関係。上司の理解不足(情緒不安定型の上司)(以前までに異動した職場の)・本来業務については常に前向きに取り組んでいるので不満がある</p>
<p>・職場内及び職場外(他機関)職員との協力しあう関係が得られない時</p>
<p>・権限の権限が少ない、予測できない事について説明しても異なるとたられ方をしたり、現場自身よりも「政治的な判断」で提案がとりあげられないことが多いこと。・上司自身の判断の悪い為あとになって問題がでてくること一番やいですが、体制的な(危機的状況について)がされず、対象がグレーゾーンの方を相手とする時、経験がある者と少ない者との配慮のうすいことが、後になって事故につながる原因だと感じます</p>
<p>・信頼して仕事をまかせてもらえない時</p>
<p>・心のゆとりが無くなり、人の気持を受け入れられず、ゆとり助言できなくなる時。前向きな仕事の話し合いが相手とできない時。・リーダーとしての指導力不足を感じる時。・理解の無い上司、同僚に会う時</p>
<p>・新しい業務が年々増えるが職員の配置が変わらないので本来の訪問指導などの業務に支障が出る</p>
<p>・新しい業務やシステム構築など、もっとこうしたい、作りたいといつも思案してはいるが、日々の業務多忙により中々足踏み状態であること。・町の政策の中で、健康づくりが最重視、優先されない事と、またそうされるように中々動きかけてもいないこと。</p>
<p>・新しい仕事が増えること。・本来の担当課に相談してもにげられる事。・行政制度が財政難によりどんどん悪くなっていく事</p>
<p>・新しい仕事に取り組むための自己研習の時間がないこと</p>
<p>・新しい事にチャレンジできない時。・楽しく仕事ができない時</p>
<p>・新しく出来た部所であることと異動したばかりという理由から、自分の仕事が明確になっていない(自分自身の中で)、日頃から、これで良いのかと不安に思うこともある。この部所での役割が果たせているのかと。・保健師の業務、役割を他の職員に理解されているか疑問を感じる事があった</p>
<p>・新規事業があると、大体、私が担当することになってしまう(もっと積極的に仕事に取り組む姿勢を見せてほしいものである)。・雑用が多すぎて、自分のしたい業務に取り組めるまで時間を要する(休日も仕事に出なければ、空週の業務が出来ない)。・とにかくこなさなければならぬ業務ばかりで、準備に使える時間がなかなかとれない(協力が得られないことが多いと思う)</p>
<p>・新規事業の企画・運営等について充分検討する時間がとれない</p>
<p>・身に覚えのない苦情や、自分の力ではどうにもならない大きなことを訴えられるとストレスになる。・公務員としての住民サービス。訴えは様々であるがどこまでがサービスで、どこからが住民の方の都合の良い考えか言い方は悪い(身勝手)なのだと考えてしまい、自分の中で消化することがある。</p>
<p>・人(係員)が少なすぎる。・行政の中では、「保健師」とばかり強く言えない。一人の行政職員なので、人間関係が難しいことが有る(個人的にでなく、全体的に)</p>
<p>・人が足りない、忙しすぎる</p>
<p>・人が足りないにも関わらず、どんどん仕事が増えてきていること。・仕事を片づけたり整理したりするための残業が認められないこと。</p>
<p>・人づくりである健康づくり活動で、母子保健業務が重要な時に、業外軽んじられ、予算化されず、事業展開しにくい状況にあること。</p>
<p>・人と人をつなぐ、又、人が健康な生活に向けて変わっていく過程を支援する、保健の仕事は目に見える形で評価されないと実感しています。各職場(市内の各保健福祉センター)の定員がどんどん減らされ、産休代替も確保されないと、緊急事例への対応の遅れ、又、緊急事例でなくてもタイムリーな支援ができていく状況の中では、意味のない保健サービスになり得ます。特に虐待事例等では迅速な対応が望まれる中、時間的、又、職の他業務等で相談、連携がとれない時がある場合、適切な人員配置数が理解されにくいことを実感します。</p>
<p>・人によって、仕事量(担当する)の差があり、負担の多い人、少ない人がいる。・「時間は、作るもの」と言われるが、基礎的な話し合いが不十分なまま、表面的な話し合いのみで、事業がすすんでしまう時。</p>
<p>・人により仕事量が異なり、特定の人に過剰な負担がかかっている現状。・毎日残業で日々業務をこなすのが精一杯でスキルアップする機会や時間があまりにも少ない事。・保健師活動とは異なる内容が主体の業務分担に矛盾とストレスを感じる</p>
<p>・人員が少ないなか、いくつもの種類の業務が重なったときに「自分は一人しかいないので、全てをこなすことはできない」と考えるとき。・また、自己研習する間がなく、日々の仕事をこなしていると感じる時に虚しさを感じる</p>
<p>・人員が少ない上に、業務ばかりが増えていくこと。・行革といえど必要な部分まで削減したらロボットだってできる!と仕事にやりがいや面白さを失ってしまう。</p>
<p>・人員が少なく、そこに産休者が入ると独身者に仕事が増えてくることが多い。・みんなが一杯一杯の状況なので、難しいケースについて相談できない、1人で抱えこんでしまう。・適度に指示ができる上司がいない</p>
<p>・人員が足りないこと。業務(年間で計画されている)に追われ、独自の業務を展開できるゆとりがない。・これは他機関でもいいのでは?と思われるような業務が多い。業務の整理が必要だと思う。</p>
<p>・人員が不足しており仕事をふり回し検討する時間がとれず目の前の仕事をこなす毎日になっている</p>
<p>・人員にゆとりがなく、業務にふり回されることが多いとき。・自分が体調をくずし、思い通りに仕事ができないとき</p>
<p>・人員の削減に対して業務量の増大</p>
<p>・人員を削減されても、業務量は変わらない。よって、やりたい仕事、取り組んでみたい仕事があっても出来ない。すぐには成果が出ない仕事にもかかわらず、すぐ結果、効果を求められる。長年同じ部署で仕事しているため、責任をおしつけられたりする。</p>
<p>・人員確保ができていないこと。女性職場のため常に、産休、育休等で欠員がある。その状況でサービス低下させないようにと、ムリするため、病休による長期欠席者も多い。</p>
<p>・人員不足</p>
<p>・人員不足。・職員によって仕事量、意欲のバラツキ</p>
<p>・人員不足で、事業によってはスタッフ1人1人の負担が大きくなる。・深く聞いてきたいケースや関わりが必要なケースなど、時間など色々な余裕(スタッフ人員や資金の関係)がなく不十分になりがち。・もっと、多職種などの実態を知って利用できるようなするための、機会をもちたい</p>
<p>・人員不足で休みが取れない。現在、福祉衛生課衛生班に所属。主査1名 保健師2名の体制。主査病欠 保健師1名育児休暇中のため</p>
<p>・人員不足により、業務量が過剰になっている。・業務分担が不明確で丸投げされることが多い。・業務内容の共有ができていない</p>
<p>・人員不足により、他の負担も増加し、仕事がたまり、本来のPHNの仕事もままならない状況。又、自分がやっておきたい仕事も余裕がなくできない。・上司が専門職でないで、現場の声が通りにくい。</p>
<p>・人員不足もあり仕事の計画がたてられない(日々の仕事を遂行にとどまっている)。・組織の不明瞭化 わかりやすい組織の中で仕事をしたい</p>
<p>・人材障害を持った人への対応で、困難を感じる事が時々ある(攻撃的)</p>
<p>・人間関係</p>

・人間関係・教育機関等からの情報や指導、保健師の現任教育。事業をしてもこれでいいのか、よくわからない。・保健師、いなくてもいいんじゃないかと思っている。
・人間関係(連携について)情報がまわってこない事が多い
・人間関係・業務仕事に時間がとられてしまう。・係全体で、保健のあるべき姿(長期目標、全体目標など)が明確にならず、1つ1つの事業が先になってしまっている気がする。そのため優先順位もハッキリせず、事業ばかりが増えてしまっている感じ。それらを話し合う時間もスキル(もちろん自分も含め)もないため継続するしかなくなっている。
・人間関係の調整がうまくすまなかった時・業務以外を緊急にたのまれた時。(業務範囲、役割を明確に普段からしておく必要があるが、日々に追われあやふやになりがちである。)・係の人数が足りない、業務量が多い。全市を係(管理職含む)4名でとりまとめている。(監査、市外対応、市会対応)含む
・人口に見合った数の保健師がいない・個人情報管理が厳しくなり、スムーズに連携できないことがある
・人手不足で業務がまわらない時・意見が合わない人といつまでも話し合いをしなければならぬ時
・人数の少ない職場なので、保健師間で話し合いをする時間が少なくなるときがある。→1人にかかる負担が多くなる
・人的、財政的に厳しい中、地方分権の名のもとに、市町村に求められる役割が拡大してきている・今後の方向性を考えてゆく軸をどこにおくか、不満というより悩みです。
・数や物(形)でしか評価の基準がなく、保健事業は目に見えて成果が見えにくいので、事業にかけたエネルギーに比べ、報われにくさを感じる
・数字で評価されるのが残念・福祉分野に保健師が多く保健分野の保健師が減ったこと
・数的評価へつなげることができず、又、評価業務への時間がない。・活動分野(配置部署)が拡大していく中で相互の業務についての認識が薄れてしまっていること
・数年毎に人事異動や担当の交代があるが、自分の意向とは、関係なく、変えられてしまった時・保健師だから、困難な事例などに対応することができるのが、当たり前と、思われている時
・数名しか参加者が集まらない事業で、この事業が地域の人々にとって効果があるのか疑問に思いつながら、行っているとき
・数量的に効果を示しにくく、活動の評価が得にくい。
・正しい評価が得られない時・複数の保健師をまとめていくことが大変である…不満ではないけれど
・正しく評価されていない時・保健師本来でない仕事が多いこと→行政の中では必要である
・精一杯考えてはいたつもりでも、住民のニーズとかけ離れていたとき・こうした方がよいとわかっていても様々な制約の中で思うように仕事ができないとき
・精一杯職場のこと、スタッフのことを考えて、方向性を決めたいと計画案を提示しても事務局サイド、上司の考えひとつで、却下されることが多い・業務量の割合が、同等の管理職より多いが、手当等が検討されない・県の委託事業(予算化されている)を受けた(通常業務以上の業務をかなりの量こなさなければならない)場合でも管理者だから何の手当や評価もない。また責任だけがかけられる。
・精検等で働きかけているが、住民に行動変容にみられない場合
・精検等で働きかけているが、住民に行動変容にみられない場合
・精神保健領域の業務が増加しているが、業務量に見合った要員配置がなされていないため危機対応等職員の安全確保も含め、常に不安を感じる・人的問題があると考えられる住民に対応する件数が増加し、従事する職員の心の健康への手だてを講ずる必要性を感じる。
・誠意が伝わらなかつたとき・職場での人間関係がスムーズにいかないとき・自分と関係ないことで怒りをぶつけられるとき
・積み重ねてきた仕事で数字で評価できないので組織の中では見直し等を要求される時
・積極的解決しようと思わない事・頭の整理、机の整理などできないので、考えていても視野が狭く、新しいことが思いつかない・責任感がないため、ミスが多い
・責任のある仕事をまかせてもらえない時・仕事の負担に個人差がありすぎると感じた時
・責任感のない職員や対応にあつた時・他機関から、「ただ単に保健師がやれ！」といわれる時、何の具体案も提示されず、方法について相談にのるわけでもないのに、単に指示される時・相談にのる以上、記録はきちんとしておくべきと思うがその時間がない
・専門以外の仕事に時間をとられる(私でなくても他の誰がしてもいい仕事)・話し合う時間がない、全て自分で決めていかないといけない感じがする。
・専門外の仕事をまかせられた時・事務処理におわれる時
・専門技術能力や行政能力を適正に評価してもらいたい・専門職としての能力が生かされる適正配属してもらいたい・職場におけるポストが低く、保健事業が重要施策として取りあげてもらえないこと・仕事が増えているが職員が極端に少ないこと
・専門職が孤立化している。・事務職に比べ様々な情報が遅い。・事業化したいと考えても、マンパワーが不足している
・専門職でありながら管理職(主任、主査、主幹、課長代理など)としての役割が不明確であること・HCがH12年に設置となったが、役割が不明・自分たちの力量形成のために、自らが研鑽に乏しいこと・専門職の教育(新保、中堅など)が確立されていない・PHNの活動指針が示されていない、何を優先にとりくむのかなど・虐待の予防的なかわり(集団援助)について理解が乏しいこと
・専門職であり行政マンでもあるということがよく言われるが、事務処理に追われて、保健師の後援指導に十分時間がとれない。
・専門職であるがゆえに自分の能力が発揮できる仕事がない時。・地区組織の担当の時、活動内容のマンネリ化により会員数の減少が加速していった。その時、事務局としていろんな改善案を提示したが、会員がみずから考えて変えていこうという動きが見られず、変えられなかった。
・専門職であるが職種の専門性に疑問を持っている。専門性が薄いような感じがし、一般市民をはじめ他職種の方がどれだけ理解されているのだろうか考える。現に職種外の仕事(給料計算など)をしているということをよく聞く。時代の変化に伴い、必要性が薄れてきていると思う。・支持に従い仕事をするが、やり積のことが多く非常に疲れる。
・専門職である前に公務員(役場職員)であること。そのため前例や近隣市町の事業と足並みを揃える事が多く、国や県の方式に乗っかるため、新規の事業が限定される。
・専門職である保健師が増員のないまま、一般事務職に異動させられる事・まわりの事務職が全く業務を遂行しないこと→結局自分一人で負担がかかってくる・忙しくて仕事をやりっぱなしで評価が十分でないこと
・専門職でなくても事務職でできる仕事がたくさんあるため、係に事務職がいればいいのにと思うこと(人員不足)・仕事量が多い
・専門職という立場で、動いているが事務的内容に従事することが多くなっており住民と接する時間が少なくなっている又、住民と接する時間を多くしようとすると業務が残ってしまい、残業等が多くなってしまふ・住民の声を聞いても財政面等の問題があり、政策につながりにくい(少人数の対象者については特に)
・専門職として、行政の中でどのような役割が必要かを、上司が考えてもらいたい
・専門職としてではなく事務職、管理職として仕事にスムーズに運ばない時
・専門職としての意見が通らない時・相談相手がいらない時・先輩等よりも責任負担が重いと感じる時…常に満足していると思えない
・専門職としての機能、役割を果たす機会を制限されてしまう時・情報が伝達されない時
・専門職としての技術等を生かす機会が少ないこと
・専門職としての教育体制が確立していない事。・同職種間で資質向上を見ず意識の統一が感じられない事。・事務職の方は3～5年で異動になり一緒に事業を展開していても自分だけが長く担当していて、お互いに違和感を抱くことがある事。私自身としては保健師の異動も行うべきと思っている。
・専門職としての経験年数はあるものの役割(権限がない)がないため、事業の企画や予算要求についての上司等の理解が得にくい。自分たちの声の上に伝わらない。又、言っていく先が直属の上司であるがため、その上司の考え方で上につながらなかったり広がりがない。・その反面、管理職的な業務を要求される(事務職としての研修etcないままに)その業務が優先される
・専門職としての仕事に従事しているという実感が少ない時・上ばかり報告ばかりの仕事、誰かやる人…と探してもこれは私がやるんだ。と自覚した時
・専門職としての仕事以外の仕事が多い・仕事が整理されていないので無駄が多い。
・専門職としての自分を生かしきれない(教育委員会に配属されたことにより)
・専門職としての知識を生かしていない仕事をしている時。・保健師の人数が少ないので、訪問等に行く時間が作れない。
・専門職としての発言や企画が、財政難という理由で認められない時。・他の専門職や関係者が目的を持たず事業や支援を展開している時。
・専門職としての評価が低いこと・同職種の人たちが努力せず現状維持のみにこだわっていること
・専門職としての立場を求められる一方で、事務の仕事についても、要求される(人数が少ないので仕方ない部分もあるが…)・効率性を重視され、内容について評価されにくい(数で評価されるので1人に1時間も2時間もかかる相談は評価されにくい)・保健師自身のストレスや悩みを相談する場がない
・専門職として現場から遠ざかっていること
・専門職として採用されながら、行政としての一般の事務処理もしなければならず、業務量の増加に伴ない専門職としての仕事、思うようにできないこと・業務評価がうまくできないこと
・専門職として市民や関係機関ともっとふれ合い、連携を持ちたいと思うが、業務量も増え、地域に出る機会が少なくなった
・専門職とはいわれながらも、業務量が多く、業務の多くを占めてくるときがあること
・専門職に対する業務に無関心な上司がいる。・男性社会に思う事がたびたびある。
・専門職の仕事ではないと感じる仕事が増えた時。・協力体制が不十分な時。
・専門職の仕事を理解してもらえない時・他職種の協力を得られない時・部下にひとつひとつ言わないと動いてくれない時・一方的に仕事をおしつけられた時・上司がなかなか動いてくれない時
・専門職の少ない職場にあって、便利屋的に使われること・サービスの乏しい時代に1つのケースを通して、必要なサービスを1つ1つ作りあげていっているという実感ももった時期もあったが、最近はそのようなワクワクする感じがなくなった…年のせいでしょうか…
・専門職の必要性をさほど感じない。事務の人でもできるのではないかと多い。また、事務処理に時間がかかるので、専門職の機能が発揮できない

<p>・専門職を組織でどう活用するかが不明確なこと(現在は大部理解されて来たと感じますが、事務職が多数を占める集団で位置づけられることの難かしさを感じます)・連携する部署、他の職種に機能、役割を理解してもらえない時(専門性、組織の機能も含めて)・特別に医療系の専門職だけが、理解されていないという訳ではないと思いますが、どの場でも(職種に限らず、社会全体でも…)様々な生活を支える職業があり、得意な分野はこれ、とわかるようになって頂けるとありがたいと思います・「私の仕事はこれとこれ」とはっきり言えないのが辛い…</p>
<p>・専門職以外の事務がどんどんおろされてくる時・調査もの、アンケート等、報告を求められることが多いこと</p>
<p>・専門性が生かされない時・職場の中で協力が得られない時</p>
<p>・専門性を事務職に理解されていないこと</p>
<p>・専門分野の研修について予算がつきにくいこと。(現行教育の重要性が事務職の段階に理解されない)・事務仕事も多く保健業務(本来の業務)にかかる時間が割られること・委託先からの圧力がかり、純粋に保健サービスとして良いもの(あたりまえのもの)が提供できないことがある・保健計画が行内計画として認知されにくいこと</p>
<p>・戦力が不在(量・質共に)毎年係内に産休、育休者が集まれ、常に嘆息が1/4~1/3という状況で時間が足りない、スタッフの構成が新人や、嘱託も実務経験のない人だったり、1年毎の契約で毎年代わり、質的にもむずかしい、所長の理解がない</p>
<p>・前沢町指定居宅介護支援事業所でケアマネジャーを専任でしているが、受け持ち件数が50名いる。相談記録やモニタリング、サービス担当者会議をこなせない。件数が多くて大変だ。今年度、介護報酬が見直しになったが、居宅介護支援事業所が独立して運営していくのは、むずかしい。安い報酬イコール業務の軽微になっているところがあり、不満である。</p>
<p>・全く専門外の業務に追われる時・業務が財源の不足(国の補助金がなくなる、条件の変更等)により断ち切れたり、メニュー化したりしていいな事業づくりがしにくいこと・仲間づくりに時間がかかること</p>
<p>・全体の仕事量が多くなり、時間が足りない時・事業の検討がしっかりできない時</p>
<p>・全体評価ではなく、個人の意見や感想で、事業をとらえられた時、専門職や課内ばかりではなく、全体(職場内)や住民間においても特定個人の意見や感想が優位になっている時・特定のわがままが、黙認され、職場内の秩序が乱されても、何の解決もなくながされている職場内環境・先輩や上司への反対意見や新企画等の申上がりにくいところ、申上しても聞く耳をもたず、逆襲されることも、しばしば…</p>
<p>・組織としてできること、できないことがあるのに、できない部分を他組織から責められたとき</p>
<p>・組織の中で自分の役割、権限の範囲が、明確にされずに業務を遂行する時・多くの業務が重なっていても、うまく再配分できない時</p>
<p>・組織の中におり、上司もいることなので、良いと思ったことでも実行できずにジレンマに陥る時がある・自分では正しくない、良くないことと思っても、上司の命令で実行しなければならない時・改善しなければと思っていることでも、忙しな業務の中に流されてしまっ、今の目の前の業務を処理することだけに負われてしまっている現状・現場と事務処理との両立の難しさ・一保健師のいる職場所に事務職がない(又は少ない)部署があり、事務に時間をとられ、現場へ行きにくい状況の方もいる</p>
<p>・組織もあいまい、仕事の権限もあいまい・事務仕事(いろいろな課にまたがる)が、増えている・種類が多くて、1件あたりの数が少ないので、覚えきれない、明確な対応ができない・管理業務ばかりで「保健師」の業務は、ほとんどなし</p>
<p>・組織全体の方針が、年々変わり、目標の設定がはっきりしなくなる・新事業の検討が充分行われずに、時間切れでいろいろな事業が始まってしまふ。準備不足で深められない。</p>
<p>・組織内で連絡が不十分な時・自分の業務が社会的評価が低いと感じた時・組織上、専門職としての能力が発揮できない立場(ポスト)と認識する時</p>
<p>・組織内の人(事務職)から理解を得られにくい・業務量と保健師の配置数がみあわない。</p>
<p>・組織編成により事務業務が大巾に増えていること・保健師の募集を可がしなかったこと</p>
<p>・割りあける仕事が減ってきたこと、スタッフの意見が生かされていない・機構が変わり、対象が細分化され、動きにくく、やりがいを感じる事が少なくなっている</p>
<p>・早急に対応してほしい事柄に対して、上が動いてくれない時</p>
<p>・相手(職場の方を含め)の思い通りに行動しないと、ムツとされる時・ケースワークなどで緊急の仕事が入って、なかなか予定されていた事業に手がまわらなくなった時に、予定されていた事業をいつものように行うことを暗黙に要求された時。</p>
<p>・相手の思い通りに行動しないとムツとされる時。(職場の方を含め)・ケースワークなどで緊急の仕事が入って、なかなか予定されていた事業に手がまわらなくなった時に、予定されていた事業をいつものように行うことを暗黙に要求された時。</p>
<p>・相談、指導に時間をかけられないこと</p>
<p>・相談・訪問業務がほとんどなので、精神的に疲れてしまう(1日中、話をきいては、細かなことを考え、調整をして)・ストレスに感じてしまうことがある</p>
<p>・相談したいと思っても、できない環境のときがある</p>
<p>・相談を受けた際に、うまく伝えられない時・仕事が思いどおりに進まない時・やりたい仕事ができずに1日が終わってしまう時・狭い視点でしか物事を考えられていないことに気づいた時・その事業の方向性が見えない時、行う意味など</p>
<p>・相談を受けても、受け皿が少ないため、よりよい対応策を考えるのにも限界がありすぎる。</p>
<p>・相談業務にまぎこまれそうになるとき・自分の意志でどうしようもない人異動・先のみとおしをもって仕事ができず、上からおりてきた仕事をこなすのにいっぱいとき・現場をしらないアンケート調査が、多いこと</p>
<p>・相談業務の記録に追われ自分の中でその日予定していた分の事務整理を残してしまう。(小さな不満です)・職場の長が深く見てくれているが疑問である。</p>
<p>・相談相手がない・指導者がいない・業務が担当まかせになっていて、業務内容、目標がみえにくい。他の人は深く知らないで担当一人の力量にかかってしまふ。口出しできない。スタッフ同士、仲良く過ごすことが急に重視されすぎている。上司、部下も。担当業務がコロコロ変わるので改善しにくい。・記録、報告、フォロー、整理等について担当まかせになっているので、担当者によって対応がまちまちであることを知り、それらは奮ける仕事であることを知り、今まで、まじめにやり過ぎたという脱力感がある。</p>
<p>・他の課への苦情、不満を住民より訴えられるとき、住民への対応の仕方について疑問を感じる。上司がするあいさつ文を書かなくてはならないとき。</p>
<p>・他の関係職種の協力が得られないとき</p>
<p>・他の機関への協力、アドバイスを求めた時、頭ごなしに自分の仕事ではないと協力を拒否された時</p>
<p>・他の担当が忙しそうしている時。(こちらも頑張っているのに評価してもらえない)・保健師としては「こう」と考えているのに行政職の壁(上司・同僚)が厚いと感じた時・細い点にこだわっている時・他のPHNが処理しているものを手伝いたくても自分が理解できておらず、なかなか手伝えない時は本当に申し訳ないと思いつつも不満ではありませんが、ストレスが強い</p>
<p>・他の行政職から、業務内容について理解を得にくい。・数値(ex.相談件数、訪問件数)だけでは評価できない業務と思われるが、数値等だけで評価されやすい・技術職として現在の多様なニーズに答えられるようになるためにも、研修などの機会がもっと必要と考えられるが、ごくわずかに自己研鑽も限りがある・業務の評価、見直しをする余裕があまりない(本庁勤務時)よりよい業務にするために、同職種で話し合うことも、なかなか機会がつかない</p>
<p>・他の行政職や関係機関の人に、業務内容や役割をなかなか理解してもらえないところ</p>
<p>・他の市町に比べ、業務量が多いこと。・あとは不満というより、自分が何をできるか等についての不安とかなら善段から持っている。</p>
<p>・他の職種でも協力してもらえるようなことも協力依頼がくることが(予算のこともあるかもしれないが)</p>
<p>・他の職種に自分の仕事を理解してもらえない時・人数や、仕事量でできるできない、協力しなければならぬことがわかっている、保健師の仕事も十分できていない状況で、やらなければならないのかどうなのか…よく悩む</p>
<p>・他の職種や他の関係機関との連携の中で、意見の相違が生じ、こちらの意図していることが、うまく伝わらない場合</p>
<p>・他の職場との関係(保健事業をなかなか理解してもらえない)</p>
<p>・他の部署の人にケースのことで相談にいった時にあまり話を聞いてもらえなかった時。一おそらく、「経験が浅いせいで」と思われている。・苦情の電話をとった時。自分に関係がないのに一方的に苦情を言われて気分を害した。</p>
<p>・他の分野の仕事をしなれない(福祉保健課となっているため老人クラブのゲートボール、グラウンドゴルフ大会の従事)・保健部門担当が保健師2名のみのため業務がハードである</p>
<p>・他課との連携の難しさ、業務のおしつけになっ、課としての意見をまとめる、方向性をだして…が難しい・前半が1年のまとめ評価におわれ、課題を感じているが、医師会等からみてもありなかなかならず、計画性をもっていなければならないことですが、予算の時期等にバタバタ1年が終わっていき、住民の声をきいていきたいが、市全体でどう考えていったらよいかかわからない</p>
<p>・他課との連絡調整の不十分(ささいなことが、大きなこと誤解などにつながりやすい)・保健師のなかでの考えや、企画などの市の狭さ。</p>
<p>・他課の職員との連携がとりにくいこと・どの課においても業務が増加しており問題点やその対策について協議する時間がとれない職員間の共有化がはかりにくい</p>
<p>・他課の同職種が、総務企画係の保健師の業務に対し認識不足で、「保健師なので」と個別事業をもってこる。「健康増進」を担当する係がなく、「健康日本21」計画作成やその推進事業の事務局を担当したり、健康づくり推進協議会等を受け持っているのが現状。自分のやるべき仕事を明文化して、今後に携う保健師の為に不足元を硬めたいと思っている次第である。・自分の企画調整能力にも自信がなく、いつも迷っている。同じ係に保健師を配置してもらい、相談相手が見たいものである。</p>
<p>・他課や他事業の内容がわからず地域住民にすぐに回答できない時、自分の知識のなさ。</p>
<p>・他機関・他課との連携が取りにくいことがある・他課から仕事の方針や実施していることに対して、理解や評価を得られないことがある</p>
<p>・他機関、連携機関と連携する事業に関して、互いの役割認識について職種間の違い、立場による違いが生じたり、事業目的、目標に違いを感じたとき。仕事に対する不満というより、保健師、保健事業に対する他職種の理解が欲しいと思う。</p>
<p>・他機関との連携がスムーズにいかない時</p>
<p>・他機関との連携がなかなか上手くいかない時(理解が得られない時)</p>
<p>・他機関と関連した仕事を行う時に、自分の意見がうまく伝えられず、理解が得られない時</p>
<p>・他機関と連携する時、うまくこちらの主旨が伝わらず、不快感をもつことがある。・支援業務の時、どこまでやったらよいか、安心感がもてない・事業が、住民ニーズとあっていないとはっきりわかっているのに、やらなれない(個別健康教育)</p>
<p>・他機関に権限がある業務内容に対して、十分に機能していないために活用できず、支援が行き詰まってしまふ時。・マンパワーの都合上、緊急ケースに追われ、継続支援が十分にできない時。</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・他機関や専門機関が機能していない時 ・職場内での連携や地区分担等本来されるべきものが個人の努力や趣味(しこう)にかたより、システム化されていない点。</li> <li>・他者の理解を得られなかったとき。(このアンケートも、上司に提出しますが、すぐに個人が特定可能な現状です。そのような状況でこのようなアンケートは記入しにくい部分もあり、適切にこのアンケートに協力できているか、不安ですが、このことを記入することすらはばかられますが)</li> <li>・他課(他の課等)から、何をやっているのか理解されない感じ。何をしているのかわからないと。</li> <li>・他職員から、自分の仕事をすすめたい時に、用事を頼まれることが多い時(常に、即日対応の仕事が多いため、負担) ・仕事のペースが他職員と違うとき(自分は早目に対応したいが、他職員のギリギリの対応に、仕事を手助けしなければならないとき) ・本来は他にやりたい仕事があるため、そのことを思い出すとき</li> <li>・他職種から保健師を理解してもらえていないのではないかと感じる ・介護保険以降、人員は増えずに業務量が急激に増加した</li> <li>・他職種との業務量の差 ・国や保健所から急に新事業がおりてくること ・長期計画を立てていない事業が多くあること</li> <li>・他職種との連絡・連携がうまく出来ない時、連絡調整の力不足だと感じる。特に他職種と一緒に行動する事業においては自分がどの程度決めたいのか、他職種の本当の思いはどのようなかなど連携のとり方自体むずかしいと思うことがあり、連携をうまくとれない自分に腹がたつ</li> <li>・他職種と関わる時に、理解し合えない時 ・人間関係</li> <li>・他職種と関わる時に理解し合えない時 ・人間関係</li> <li>・他職種に保健師の役割をうまく伝えることができなかった、或いは理解してもらえなかった時 ・自分で思い描いている事業のあるべき姿と、実際の方法にズレがある時。</li> <li>・他職種の人から評価されないこと ・自分の業務が数字で表すことができないために、業務量を人に(他職種や他の部署)伝えられないこと一自分とそれだけの能力がないこと</li> <li>・他人の生活にふみこむ仕事であり人間関係が難しいこと ・給料が安い ・何かあると保健師へまわそうという流れを感じる</li> <li>・他部署からの一方的な仕事の進め方をされる時 ・連携部署から他部署へ自分の批判をされる時 ・連携先の担当者より予算面で思きまがましかったり押しつけがましかったりする時 ・他部署、特に役職付より「保健師は何をしているかわからない」とはつきり言われた時。</li> <li>・他部門(介護保険)への協力、要請が多く、予防活動に集中できない ・他機関からの調査が多く業務に支障が出るため勤務時間外を利用することが多くなる時 ・保健所の協力が得られない時(精神の困難事例について)</li> <li>・他部門とうまく連携ができないとき ・仕事内容、やり方が理解されないとき ・正しいやり方できないとき</li> <li>・他部門との連動の悪さ。・出来ないこと、どうしようもないことが多い時</li> <li>・多くのことが重なったとき</li> <li>・多くの業務が重なってきた時 ・他の課からの業務がまわってきた時</li> <li>・多種多様な業務をこなすことまざれ、計画的に継続して業務評価のできる仕事として考えられていない状況である場合(目先の業務改善にとらわれ)</li> <li>・多少の業務の多さや困難さは一緒に話しあい協力しあえる仲間がいればやっていけます。同じ方向をむいて仕事をしたいと不満にも感じ、仕事もうまくまわらなくなってしまいます</li> <li>・多忙すぎて、いくら仕事をしても次々に問題解決を求められる ・相談に対し十分時間をかけて対応できない ・相手からいつも忙しそうで声をかけることができないと言われる ・日々の仕事に追われ先を見る余裕を失っている ・上司、同僚に理解されない時</li> <li>・多忙なとき ・保健師としての仕事を理解してもらえないとき</li> <li>・多忙な業務に追われ、思うように仕事はかどらない時 ・チームでの業務の時、事務職の理解と協力がなかなか得られない時 ・現場の意見も聞かず上からの命令で大きな事業をやらされる時</li> <li>・打合せ会議をもって、上司により施策をすいあげて欲しい。話し合いが少ないと思う。</li> <li>・打合せ会議をもって上司により施策をすいあげて欲しい。話し合いが少ないと思う。</li> <li>・体調がすぐれない時、仕事にも影響を及ぼすので、心身(メンタル)等も万全にしていなければいけないと思っている。</li> <li>・体調が悪くとも休めないことがあります ・業務が多い</li> <li>・体調と大きく関係している。・急ぎの仕事に追われるようになるとストレスが大きくなり体調不良となる。相談したくても相互に忙し時間もれず未消化のまま積み重なっていく時。・事業評価が十分できないので、仕事の見直しが必要に行えないこと。</li> <li>・対応しなければならないケースがたまっているのに他の仕事に追われケース対応が十分にできないとき ・事務者が行える仕事をしなければならない時(人手不足のため)</li> <li>・対応の大変な事例が多い。保健師を増員してほしいが、なかなか難しい。細やかに対応していくと、かなりの負担である。そもそも保健師をサポートする人も必要な気がする。</li> <li>・対応困難な事例に対処するため、時間だけが過ぎて、何も解決しない時、あせりを感じる。 ・自分では一生けんめい仕事していると思っても結果的にはあまりうまくいかなかったとき</li> <li>・対住民との関わりで、うまく関わる事ができず(対応や言葉かけで)、全く住民のためになっていない時。 ・住民組織に対しより、自主的な活動となるよう又、皆さんのもっているパワーを生かしきれない時。</li> <li>・対象、内容が複雑多岐に渡るため、個々人に十分な対応ができていないのではないかとと思われること</li> <li>・対象者のケアという面では、連携がうまくとれず適切な援助ができない時。</li> <li>・対象者へのかかわり方の方向性が自分と上司の間意見のちがいがあり、上司のアドバイスに自分の意に反して従ったところ、悪い方向へ動いてしまった。また、上司が自分のアドバイスに責任をもっていないことに対して不満を感じた。(アドバイスの内容を覚えていないなど)</li> <li>・大きな事業をもち順調な事が自治体の保健行政ですが、新しく表面的な事業をおこなう者と相談し調整業務をおこなう者の評価の不公平感に耐える力がうせませす ・毎日の残業が能力不足にうけとられる風潮(電話や窓口対応で記録等の集中業務は5時すぎます) ・専門職として、行政職に準じた内容となりつつある時代の流れにむなしい気持ちとなります</li> <li>・大きな集団の中での業務が多く、行っていることに意味が自分でみいだせない時にむなしくなる ・予防活動がほとんどできない。他課や、他機関と同じようなことを互いに行っているが、役所内の連携とれない。人手不足けど重複した業務をやめられない</li> <li>・大都市政令市であり、事業の企画立案は本庁、実施要領にそって各保健福祉センターが行っている。区の特性にあわせた事業を企画しにくい点が不満。もちろん、各区の特性にあわせてアレンジした事業実施を、あれこれ工夫はしているが、業務量も多くいつも遅延している状態。</li> <li>・大変な業務量を持っているのに、一般職の上司が全く仕事をしない事。また、サービス残業までして仕事をやっとなしているのに、仕事に対する評価が正当にされていないこと、業務分担に関する人事が不平等であること。</li> <li>・達成感を感じられない時</li> <li>・誰かがやらなくてはならない仕事とはわかっているが、事務員がすべて検診処理の雑務があまりに多すぎる。そのために本来の保健師業務を制限せざるを得ない。・成人担当の中でもその中で細かく担当が分かれているが、他の担当の業務内容が全く伝えられない(タテ割り)</li> <li>・誰が見ても不当な業務配置や月間業務予定表での稼働オーバーな点一現状を上司に伝えてフェアにして欲しい旨伝えたが一時改善したのみ、あとは馬耳東風の状況が続いています</li> <li>・単純作業が多すぎる。パートや他事務職でも、できる仕事を、人員不足等の理由もあるが、行なわなければならない。保健師は、やれば何でもできる(実際、やればできてしまうの?)ので、上司は、うまく使っているという感を受ける。でも、本当は下手な、もったいない、使い方をしていると思います。もっと真剣に健康問題を捉えれば、専門職の有効的な活動を進めていかなければならないと思います</li> <li>・担当が一人なので、不安になる時があります。</li> <li>・担当ケースのケースワークがうまくできず(能力によるもの時間的なもの)、そのような中でも新規相談などもあると整理できなくなる。 ・困難ケースなどの相談ができないほど忙しい時 ・行政全体の問題を感じても、自分ではどうしようもできない時</li> <li>・担当ケースの状況がつかめないうち ・家庭訪問にいけないうち ・課内の職種とうまく意思疎通がはかれないうち</li> <li>・担当している仕事の意義実施しようとしていること等について上司や他の職種に理解が得られなかった時</li> <li>・担当の業務の期間が短いので深い事業展開ができない</li> <li>・担当をどこまでもつかあまいであること。課、部内ではっきりとした組織系統をつつた上での連携をした方がよいのでは…と思います</li> <li>・担当外の業務に追われている時。・期限内に十分検討する余裕(時間的、業務的)がなく、万全でない実施、提出など。・担当者としての負担が多すぎる業務。</li> <li>・担当外の仕事を振られる時 ・細い数字についてつつかれる時</li> <li>・担当業務に意欲を持って取り組んでいても、人事異動の希望でひき続きの担当業務に取り組んでいきたいと書いても、全く自分の満足いかない段階で仕事を交えられてしまうこと ・業務量とスタッフの数が適正に配置されておらず、仕事量が不公平 ・現場のスタッフが日常で感じている業務上の問題点が次年度の事業の展開に生かされないこと(企画するところと現場に携わるところ(課)が異なるため)</li> <li>・担当業務の今後を見極める力が自分にはない時。</li> <li>・担当は専門職で配置され、事務(伝票など)を分担している為(H13年より)、訪問活動が減になる。</li> <li>・担当事業の遂行にあたり自分がわからないがゆえに、必要以上の時間をかけなければならぬ非効率的な動きをするとき不満に思う ・評価の視点で難しく保健事業の効果の実証が困難であること</li> <li>・担当事業や事務処理などの仕事が重なって、追われている時</li> <li>・担当者レベルで充分話しを聞かずに、声の大きな人等であると管理職にすぐふる傾向が、段々以前より多くなっている。・判断を上司に求め、自分の考えがないPHNが増加している。・組織体制の明確化が不十分な為、縦割りになっており、協力体制が組みにくく、欠け発言した者が事業を起すことになる。</li> <li>・担当人口が多く、問題ケースも多いため、必要なケースや、支援が必要な地域活動に十分、かかわりがもてないところ 緊急なケース等の対応におわれている。</li> <li>・担当制(子づくり、高齢など)なので、連携がとりづらい。</li> <li>・担当地区が広い ・移動の周期がやや短い</li> </ul>
--

・担当地区に個別対応の必要なハイレスクケースが多いように感じる。より充実したサービスを提供していくために、また、住民のニーズにこたえるために、保健師の人数が足りないと思う。
・担当内で明らかな仕事のかたよりがあり、一定の人に負担が多くなる時。・上司の気分が不安定で通常と違う対応をされる時
・担当内に必要なパソコンが、課内にしかない。
・短期間で処理しなければならない業務が多すぎるため、プラスαの視点で仕事をすることが難しい。(最低限必要なことを、こなしている感じがする。)・今後の保健事業のあり方等について、ざっばらんに意見交換ができない。(時間的余裕が無い。)
・短期間のあいだに、複雑なアンケートや報告書が重なって来た時、本来の業務をさいてまですることになること・対人サービスとしての保健事業を減らさざるをえない様な人員になった時
・知らないうちに方針が変わっている時(聞いていること聞いていないことの差が激しい時がある)・事業を行う上での目的や方針根拠が不明な時があるためあいまいなままになってしまう・聞きたい時、疑問に思った時になかなか聞けない
・知識、経験が不足していることで、住民のニーズに対応しきれないと感じた時です。母からの相談 各種サービス案内 他機関との連携etc…・時間内に仕事が効率よくはかどらない時です。
・知識不足で問題が解決しないとき
・地域、市民にとっての優先度ではなく、本庁(市長?・議員?)の対策のために仕事を優先させねばならない。・事務職の机上の計画で仕事しているが、事務職が変わるたびに、方向性が、どんどん変わっていく
・地域の課題が明確であるが、予算、人員等の都合により、新規事業を展開できないこと
・地域の住民組織がしっかりしているのはとてもよいが、時として、家族でもないのに、本人から依頼されてもないのに、“本人が困っている(と思われる)から解決して欲しい”と相談され行政としても入れるケースはよいが、どうしても入れない場合もあり、地域の方に行政の限界を御理解頂けない時に板ばさみとなりづらい
・地域活動が減少している
・地域住民からの意見を伝えても、誰からも受け入れてもらえない時。一必要なことであっても、立場的なもので、役所としては認めてもらえず、地域住民の方からの不満の声が大きい時。
・地域福祉計画策定、子育てガイドブック作成など大きな初めての事業をやる中で共に関わる係長、課長の責任回避的な姿勢、人任せで相談にのれる能力不足を毎日感じています。
・地区フォローできない(他の業務があるため)
・地区を担当しているのに、地区の問題を把握しようとしていない自分自身の姿勢(一生けんめいやらなくても支障がない)が年々幅を拡大してきていること。
・地区活動ができる時間が少ない。業務が多すぎる
・地区担当に加え難病・精神・母子・感染症と次々に仕事が増えていくこと そのため1つ1つの業務について「こなす」で精一杯であること・自分が力を入れてやりたい仕事と所属課が力を入れて取り組む仕事と異なること
・地区担当をしている保健師としての理想像と自分(現実の)の違いにギャップを感じる時。自己嫌悪になる。
・地区担当制で協力してほしい時に十分な協力体制ができていないと感じる時。
・地区分析をしたいが、十分な時間がとれない・事務量が多い
・地方公務員として、男女の差別を受けていること、昇任が遅く、自分の思うような仕事ができない。(高校時代の同級生は、後から役所に入所しているにもかかわらず、課長級程度となっている。女性だからと保健師も事務職女性並に扱われている)・保健事業を理解する能力のない上司に出会った時
・中々、数値での評価ができない所
・中途半端な位置に 仕事の内容は、係長以上なのに、権限は全くない 保健事業等は、まかせてほしいと思うことがある
・仲間うちの批難、批判が多すぎる。・チームワークを熟成させ得ない。上司(課長職=医師)の、目標設定が臨時的すぎる。
・昼休みがゆとりとれない 電話・窓口のため
・町として必要が必要でないかに関わらず、国や道から事業や計画などがおりて来て、やらなければならない時。
・町の財政難が原因で、やりたい企画が通らない時
・町民の健康づくりと福祉活動の拠点となる保健福祉関係施設がなく唯一保健活動の中心となっていた保健相談室も4年前に相談室としての機能を果せないような場所に移転させられている状況である。普段から行政の役割は住民の健康づくりであるといえながら、実は福祉行政がいつも優先しているのが現状である。
・調査、研究業務にとり組む時間的、精神的余裕がない・担当する業務の評価が不十分(1業務に担当1人であるため、評価が担当者の主観に偏りがち)
・調査に追われ、家庭訪問が必要な人の所へ行けない。・保健師としてするべき仕事よりも一般の公務員としての仕事が優先されてしまう。・専門職に対する他の課の評価が低い。・教養などの業務が行えない。
・調査員なので、今までのように、自分で動いて困難ケースに対処することはできず、連携をとって他機関につなぐことで終わってしまう。その先、相手に動いてもらえないとストレスになる
・調査物への解答等含めデスクワークが中心となり、保健師として現場にでる機会が少なくなっていること。・全体業務の中で保健師としての機能を生かすような使い方がされていないこと(保健師の機能を正しく理解してもらえないこと)・行政全体の中で保健業務(他部署との連携等も含め)を見直し施策に繋がっていきたくと思うが、提案の機会もなさ、理解不足等々なことが重なり業務改革等実現できないこと(本人の力量不足はもちろんです)
・調整を主として行い、黒子のような役割であり事業がうまくすすめられても評価されにくい
・調整能力を発揮されること、客観的な仕事の評価を求められるとき、自分の能力の限界を感じる。・決断力と強い意志が持てないことが多く、不安定である。・最近の仕事が、保健のみで動くよりも、他課調整が重要な位置があり、行政組織の中で行政手腕が求められる。これに関して、専門的な知識よりも、交渉力が必要であり、上司の決定は、素直に従うことをしなければならぬ。
・調整役が嫌になることがある。対等に話がすすめられないし、主張もできないことがある(医師や他職種など)。・もって住民の方と接したいが、今の仕事量では逆に苦しむことになる気がする。
・長期的な計画がなく、義務のように仕事をしている時。・評価がきちんとできず、やる気につながらない時。
・直接住民と接する時間が取りにくくなった・市の財政赤字の影響で事業の縮小を上司より言われる(事業の評価がうまくされない)・人員の削減
・通常の仕事量が大きくなり(申請数が増加(集中))、他のやらなければならないことへ手がまわらない。・制度運営について他のスタッフが最低限して欲しいことがわかっていないと気付いた時
・通常の時間では処理しきれない業務量を夜、土、日などを休んで処理する時・困難な業務について検討する時間、体制が不十分ながら進めざるを得ない時・目前の事例等の対応に追われ対策化に対し取り組むことができない時
・通常業務以外に看護協会委員の仕事をしているので多く時間をとられる時。・残業ができず自宅に持ち帰る仕事が多い時
・定期的に異動(住みたい4~5年)のある職場だが、今回、育児休業中の方のかわりに配置されていて いつまた異動になるのか落ちつかない。・同和地区も担当しており、特別施策は終了すべきというのが私の考えですが、新しく事業を始めるのと局が勝手に決め、それを担当させられていること。・困難事例への対応について 上司とずっとやり取りしたい。複数の保健師で対応できるようにできるとよい。
・定型業務(認定調査)が大半を占め、専門知識を生かした地域活動が制限されている・専門職、事務職をプールした業務担当制をとっており、事務効率が優先され、地域の問題、個別から集団へ問題解決へと発展されない・意欲の低下が懸念される。達成感が得られない。
・定型業務に追われ、思うように地域へ向けないこと、また、業務の見直し思うように出来ないこと・研修への参加が思うように出来ないこと、各種業務におられる中で、全体の目標が明確になっていないこと
・提案が却下される時・保健師の役割以外のことをしなければならぬことが続いている時・時間がないとき・介護保険の事務ばかりしなければならぬとき
・適切な支援方法がない(出来なかった)
・点々みるのではなく、同時に全体(業務全体~地域全体)もみられる様にしたいのだが、次々重なる業務におわれている。・PHNは全体的に、他、事務職特に上司からみて、仕事内容が複雑で、わかりにくいようで、PRの努力をしようとするが、忙しくて、ゆとり報告をする時間が互いに取れない。一仕事をしていないという評価になりやすい。・もって、研修等で、レベルアップをしていきたいが、自費、休暇で公費で行けない。
・電算や事務的な仕事が多く、以外とそれに時間がとられる・継続する仕事ばかりでなかなか事業の評価ができない、その具体的考え方が自分の中で持てずにいる(担当業務の異動がありません)
・電話対応がすべて、窓口になっており、細部の事務処理が多いため、その時間を要す。一仕事(本来の事務)が中断されることも多く、考えがまとまらないことも多い。事務担当者も移動したりするため、なかなか理解してもらえない。
・努力した事に対して、評価を受けなかった時・仕事量が多すぎて、住民に対して満足な関わりができなかった時・業務外の仕事の量が多すぎる時
・努力しても評価されないこと・自分には荷の重い仕事をまかされること・一度にいろいろなことができないタイプであるが、いろいろやらなければならないことが重なる時、すべてやる気がなくなる。
・当市の採用方法が、医療職とのことで、行政職員と違う為、係長の他は「保健師」という一括りの扱いにもかかわらず、現在の部署においては、いろいろな事案の決定を求められ、責任も伴う為、待遇に不満があります。・専門職としての指示を仰げる上司がいない為、専門分野に関しては大学の先生等に指導を受けたりしている現状である。
・当市者、住民にとってよりも行政や役職主導で方向性が決定してしまう
・統一化した業務が必要な場合、マニュアルに沿って実施するも、スタッフ間で統制がとれない時・業務負担においてスタッフ間に差が生じている時・職場内で事例検討をする時間的な余裕がとれない時、事例検討をしても、アドバイスを得にくい時
・統計、検診データを見て、事業を企画せず、毎年同じ事を繰り返していたこと。精神保健業務や介護予防の仕事が追加され、忙しかった。・事業と個別支援を両立し、忙しかった。・会議が長い・役職以上の仕事をしていることがある。
・頭ではやらなければならないと思っても、思う様にはかどらない時、そして周りの人に十分説明できず協力を得られない時・物言に關しての価値観の異なる同僚と仕事をしなければならぬ時

・同じvisionを持って仕事をすすめていこうと話しあえる同僚がいないこと。
・同じ位の年齢、経験、家庭環境であっても仕事量や責任の重さに差があること
・同じ課、役場の事務職の方に、職業としての保健師を理解していただけないこと。
・同じ課内で、事業展開や問題解決をする時に非協力的な職員と共働で業務を行わなければならない時
・同じ階級の仲間と、十分な議論ができない事が間々ある
・同じ決定書を書いても上司(次長)の気分で、決定が通らない。何度も戻ってくるので事業を企画、実施するまでモチベーションを下げないようにしている。
・同じ行政なのにタテわり。一ケースに関わるのに連携を取ろうとしても他機関より行政内の方が反応が悪い。たらいまわしにしている感もあり。仕事も周囲に理解されない、善段は保健師だった行政職だから自分で業務をしろといわれるが、対応や窓口で困ると事務職なのだから知らない、専門職が責任をもてほしい…となる、お互いさまたは思うがどうしたら理解しあえるのか？
・同じ職場にいて、事務職の中に一人きりの専門職で配属されているので、専門的知識の他に事務的知識、判断を求められることが多い。自らの仕事への理解を求めていく必要がある。仕事についている時と、私的な自分とを上手に使い分けたいと仕事に埋もれ、振りまわされそうになる傾向がある
・同じ職種でも仕事に対する責任感のなさをみると、不満というより、悲しい気分になる。そのため仕事分担任にどうしてもひずみがあるようだ。
・同じ職場であっても、距離があると連携がとりにくいと、今までは他職種の方との連絡もとりやすかったが、現在は難しい状況であること、人間関係の複雑さを感じています
・同じ職場の他職種の人や事務職、上司に仕事を理解されていない時
・同じ職場の保健師から事業への協力を得にくいこと。担当事業が多いため、1つ1つの評価、検討が十分に出来ない。自分の担当以外の係や課からの協力依頼が多く、自分の仕事がすすまないこと。係内で仕事の分担任が等しくないこと
・同じ職場内で、他の事務職の人に理解してもらえない。雇用条件の違う職種の方と一緒に働くため、業務分担任が難しい。
・同じ専門職(看護師、保健師)から理解が得られないとき
・同じ保健師としてお互いに助けあって仕事をする必要があるにもかかわらず、自分の都合だけを優先させて一つの事業をすすめていくのが、結局は下の立場の2人の保健師でこなさなければならない時。結局はあまり協力をしてくれない上司(保健師)と接する時。他の職員から、自分の仕事(保健師)を軽視される時。業務分担任が多すぎる。上司が上司としての役割をはたしてくれない時一常にです
・同じ目的で業務に従事しているはずなのに実施部分でやり方が共有できずにいることがある一全体として非効率的であるのが不満に感じることもある
・同僚内の事務職と意見があわない時(事務職の人の考え方、やり方にふりまわされているような時がある)。保健師の業務をまわりから理解してもらえない時(いくら一生けん命やっても評価してもらえない、PRがわるいとか上司への理解を得られるようにうごいていないのでは…と言われ続けてかなりの時間が経過している。保健師の業務っていったい何？と思うことがよくある)。自分自身の仕事の効率がわるい(考えすぎでしまう)
・同職種が、真剣に意見交換をして専門性の向上に向けて協力していくことができにくいこと。
・同職種でも役割分担任が違うため、かわかりが持てないこと。ローテーションが早すぎる事。訪問活動に充分時間をきかない事
・同職種間(保健師同士)での意思疎通が悪い時、連携がうまくとれていない時。事業を展開していく上で回りの理解が十分得られない時
・同僚、上司に自分の仕事を理解してもらえない時。連携をとる際、他の機関が、非協力的な時
・同僚が褒めよく、仕事をあまりしていないにもかかわらず、評価されているような気がする時。雑用も必要な事務職だと思いがあまりそういう仕事はしない人がいる等
・同僚との意思疎通ができなかった時。何で？どうして？こんな簡単なことが？早くこんな環境から逃げ出したい？でもできない？がまんしなきゃ？大変ストレスがたまります。
・同僚と事業分担任の関係調整。県に1人いればいいと思うが保健師の業務(分担任、内容、評価、調整)関係のスーパーバイザーがいたらいいと思う。客観的に人間的に業務をみられる人が必要、保健師だって人間であるので外に對して企画力はあっても内の調整力は当事者であるので難しい。
・同僚と部長が合わない、話がかみあわないこと。先輩から「どうする？」と意見を求められたことに対し前向きに意見を言っても、まったくきき入れられないことが、ずーっと続いていること。
・同僚に、仕事に対する意欲が見られなくて感じる事がよくある。役職は付いていないが、保健師の年長者としてリーダーシップをとらなければならない、後輩の仕事への意欲を感じられなくて、やる気を失う。又怒りを覚える
・同僚にやる気がない時。意味のない仕事が回ってくる時。個人まかせで協力が得られない時。スーパーバイザーがいない
・特に同じ役所内の他職より、関わってほしいとの相談を受けた場合、こちらが、アセスメントをする前に、「訪問してほしい、〇〇を説得してほしい」等言われ、ケースに関わる前に他職にまきこまれる形で援助方針を立てるところか…という感じである。他職から声がかかった時、何を、相談したいのかわからないことが多い。(ただ漠然と「一緒に関わってほしい」と言われた時)
・特に不満はありません。毎日元気に仕事に来られることに公私ともに幸せを感じています。しいていば、現場にとらわれずに、知識をとり入れたり思考をまとめる時間が少しあればいいと思う。
・特発的な仕事が入って、計画どおりに仕事がすすまない時。
・特別、現在の時点ではありません
・内容等が認められず、数、実績だけが重視されたとき。できませんとはっきり言った人が意見がおとるとき。協力、協調性のない人と仕事をしたとき
・難しい問題で、一保健師で解決できない問題であるが、他からの協力が十分得られない時
・日ごらの活動を通して得られる、制度の矛盾や、保健師の専門性とは、といったところを話し合う場がない、話し合ってもそれを改善する手段がなく(手段をどうとせす)不満ばかり発言している会議がイヤになる。もともと現状と未来を見ずえた話し合いができないのか。日常業務以外で業務に工夫したり新しいことをしようとするふだんの業務がヒマだから…と思われたり言ったりする人がいること。
・日頃の業務が忙しいため、1つ1つの事業をじっくりと考えることができない。仕事をさばくという感じになっている。1人1人の仕事量が違う。事務作業が多く、訪問する時間が十分とれない。
・日頃の訪問活動や事業の結果を数字にまとめることが苦手な自分自身に対する不満があること。
・日常の雑事に流され、専門的な知識取得への努力を怠ってしまっていること。毎日が忙ただしくすぎてしまい、一つ一つの事業についての評価がきちんとおこなえていない。ケースを個人的に抱えこんでしまい、私生活に影響がでてしまうことがある
・日常の仕事の内容が(専門職としての)、周囲に理解されにくいこと。
・日常の相談業務において、受け手としてのメンタルヘルス対策が必要と思う。解決のつかないケースが多く、また毎日のように電話をかけてくるケースへの対応にまいてしまうこともある。相談を受けるほど、その記録をする時間がとれず、山のようにたまっていくこと。事務職との関係や自分の立場に悩みます。
・日々、職場で数少ない専門職ということで、窓口で細かな事も職員で勉強していれば誰れでも対応できることを、振ってくる。逆に処遇困難事例や、苦情相談すべて対応しなければならない事。処遇困難事例や苦情相談を受け、他職種(種)と連携を求め、すげなく、断られたり、関わりを避けられる部署や人物に当ること。人員配置の問題もあると思うが、専門性にもなる事務でない事務処理も多くの時間をとる。時間外が多いこと。現場の意見が反映されないことが多いこと。時代の流れもあり、制度が変化するたびに現場の状況も変化する。暗中模索なのは、わかるが、住民視点にたつてのPHN独自の長期的な目的目標がないため、仕事の見通しの不安がある。
・日々、窓口相談対応、調査、事務処理におわっている保健師本来の業務(個別支援や保健活動等)が十分できない状況。ほりさけての支援ができない、事例を通して、学ぶことは多々あるのだが…！？
・日々流されてないか…。
・日々の業務が忙しく、自分の業務や、地区管理についてふり返る余裕がない。他課、職種の人々が保健師の仕事への理解が低い。処遇困難ケースに関わるとストレスが大きいことへの理解が低い。
・日々の業務に相殺されて訪問といった住民(ケース)とかかわる時間が持てないこと。事務作業に時間をとられ、保健師業務に専念できない。他職種の理解が得られないとき。
・日々の業務に追われ(マンパワー不足もあるが…)事業はマンネリ化してしまい住民との新たな出会いが少なく、新鮮な感動と充実感が少ない。若い保健師が、現在の組織体制では十分な能力を発揮できない
・日々の業務に追われて、本当にしなければいけない事(必要な人への援助etc)が出来ない事(時期にもよる)。不公平な評価、不公平な仕事。給料が少ない、休日出勤が多い、年休取りにくい
・日々の業務の中、自らの活動を評価したり、まとめたりの時間がなかなかとれず、「やりっぱなし」の感が強い事も反省します
・日々の仕事内容を知らない関係者から仕事内容の大まかさを理解してもらえず軽視されること。やらなければならないことはたくさんありなければならないが目先の行事におわられて出来ないことが多い
・日々の業務に追われ、自分がやりたいこと(家庭訪問など)ができないこと。目先のことに追われて仕事がすすまない
・日々の業務に追われ、ケースへの対応がおろそかになる時。相手の機嫌をとっているようにふるまってしまう自分に不満をもつことがある。
・日々仕事に追われているにもかかわらず、達成感が得られにくい事。仕事量が多すぎて、日々こなすのに精一杯であり、1つの事をじっくりと検討し、新しい企画をする事ができない。又、方法も分からない。
・入職当初からずっと同じ業務を担当していること。先輩が入って来ないため、ずっと一番下であること。一刺激がない、先行きが見えず不安(いつまでこの状態が続くのか)。仕事自体には、そんなに不満はない。(子どもが好きなので)、相談や指導とかうたちで住民のかたの話を聞くのが精神的にしんどいと感じることがある。
・入力などの作業が多く、ケースと関わる時間が少ない時
・熱心にすればするほど仕事量が増え、一人でこなせなくなる。相談者の立場に立って問題を考えられない関係職種との連携は非常に疲れる
・年々、業務量が多くゆとりがない状況になっていること。コンピューター処理が思うようにできない(自分が使いこなせない)。保健事業実施評価ができない
・年々保健師のおかれている立場現状は厳しくなっているが、不満ばかりが先立ち、自ら業務の見直し、改善を始め新たな事業の企画が十分できなくなっていること。事業の連携においても人員の協力においてもスムーズに行なえなくなっていること
・納得できずに業務を行わなければならない時。連携や協力が得られない時。自分の仕事が理解されていないと感じる時

・納得できないことをしなければならぬ時
・納得のいかない仕事をしなくてはならない時・業務量の不均衡
・納得のいかない仕事をしなければならぬ時・上司に理解してもらえない時
・納得のいかない方法や、指示をされた時・皆で決めた事に対して、一人の意見を通そうとされる時・効果の少ない仕事
・能力の限界を感じる時・住民と生活が密着している為、息抜きができないと感じる時
・能力以上のことを任せられたとき・予定外の仕事が次々入ってきて、現在進んでいる仕事が進まないとき
・能力以上の仕事を任せられる 他職種や他機関とのコーディネートがスムーズにいかず、それぞれの主張がかみ合わない時や丸投げされる時・対応しても、問題解決が見えてこない時やフォローが不明確になる時等
・能力以上の力量を求められた時 自分自身を見失いがちになるため不満となる・事務職と比較されていること
・配置人数が少ない割に仕事量が多いこと・事務仕事が多い・経験不足、知識不足の為適切な援助を提供できなかった時、自分に不満を持つ。また皆忙しく聞きたい時に、聞けない状況がある
・畑によって業務量に大差があること。そのことを管理職の方が把握しているにも関わらず状況を改善しようとしてくれないこと。
・煩雑な業務が多量であり合理化を進めたいと考えても進んでくれない・能力評価が正当に考慮されない・個人により業務量の差が大きい・達成感がない
・費用対効果をのぞまれるが、相談者との時間が長くなったりすると、他の仕事にえいきようする、スタッフ不足を感じている・センターというケ所の連で物の中で他との交流をはかるのがむずかしい
・非協力的な職員と一緒に業務をし、やる気がそがれる時
・非協力的な職員と一緒に仕事をし、なかなかすすめられない時
・飛びこみ業務が多く、1日電話と怒口と急ぎの事務処理で終わってしまい、やりたかったことが時間外になってしまふ時・時間をかけた(自宅にもち返って)教育準備を批判だけされて終了した時
・必要な仕事に、予算や人材が見つからない時
・必要な情報が共有されていない時・困った時に受けとめてもらえない時
・必要な情報が提供されないとき。
・必要な部署に必要な人員を配置してくれない事・本庁が人員削減を目的に無意味な機構改革をくり返し、かえって効率が悪い状態や業務の押しつけをしている事・現場の意見をすくいあげず、机上の空論で物事を押し進めようとする事・仕事量に偏りを感じる事がある(若い人や言いやすい人に業務が集中する傾向)
・必要以上に仕事の経過や内容を干渉される・自分の担当業務以外のことを頼まれる
・必要以上に事務処理の内容、量が複雑で多い時
・必要性の感じられない業務をしなければならぬ時・事務的な業務が多い事
・必要性は理解できても、具体化の面で、他の行政案件より優先度が下がってしまう時。
・必要性よりも形式や実績を主な目的として業務を行わないといけないとき・業務量の不平衡があったとき
・必要性を感じて実施していることが、評価されない時
・必要度が理解できない業務(事務仕事で思う事が多い)一変えられない・体制
・表に出る仕事が少ないため何をしているのか知られにくいので住民から“何をしています？”と叱られる事
・評価ができていないため仕事が前進しない・他の専門職との連携をもう少しとり、自分の仕事をかかこまないようにすることが必要である・精神業務を担当しているので自分のストレスをためないようにしたい
・評価が得られない時
・評価の回数値ばかり見られて内容、質について見てもらえない(評価されない)こと・他職種や他部署が対応に困ったケースを“保健師へ”とまわしてくるケースが後をたないこと・創意工夫を求められても、法、要綱などのしぼりが多いこと・「再び事業の予算をとるのは難しいから」と、効果の(必要性の)少ない事業を終了させずに、新しい仕事(事業)を抱えこまなければならないこと
・不公平さを感じた時、一仕事の量、質、上司の対応が個々によって違うこと
・不公平な職務分担があった時・自分の考えが理解されない時
・不十分な説明で、仕事を任せられた時・同僚との連携が上手くいかなかった時
・不満ではないかもしれませんが、死にたいetcの重い相談や、話の内容にまとまりのない相談を長時間きいていると頭が混乱し、つかれてしまいます。
・不満は、市町保健、福祉に対する、健康福祉事務所内に旧保健所の指導に迷惑が感じられないことが大きな不満となっている。精神障害者のケースの対応や連携について不満がある。
・不満を持つ事はありません・自分自身に不満を持つ事はあります。(思うように仕事が進まない)能力不足を感じる事はあります
・不明な点や、問題解決のため、相談に行っても相談にならず叱責のみで、何ら問題が解決しない時。・制度について誤解、理解不足からくる苦情対応で、決して考えを突かず、何度でも苦情を訴えるその方の考える正論と自慢話を聞かされるとき。
・普段の業務実情をよく知らない他者から、業務を軽く見られること。
・普段業務におられること。事業の企画等に関して上からおりてきてしまい保健師として主体的にかかわらうと思うが、なかなか普段業務の方におかれてしまつて流される自分がいること
・負担が大きいとき
・部下が思う様に動いてくれない時
・部下が自分の仕事をきちんとやらず、いつも見守りが必要なこと
・部下の仕事に対する意欲のない言動をみたとき自分自身の力量不足を感じる。
・幅広い対象に関わる職種であることから業務の整理がしにくく、本当に必要だと思われる仕事以外の日々の複雑な業務が多いと感じること
・幅広い知識が問われる業務であるが情報の集約や、業務教育が徹底しきれていないと感じることがある
・福祉分野で働いているため、保健の分野で働く同保健師から「仕事が理解できない」と言われること・適切な助言や判断をくだす上司がいないこと
・福祉部門と連携をとっていく時、福祉職ではない人たちと連携をとっていくことが多く協力してもらえないことが多い 個人によってやってくれる内容も変わり一緒に仕事していくうえでやりにくい・定例事業の占める単位が高くて緊急ケースが重なってくるとタイムリーな動きがとりにくい時もあり
・福祉部門にもPHNが配属される様なきがたが、実際PHNの本業の専門性が不明確になっている様な気がします。また業務量が多くなり、分担される様で分担されていないのが不満です。また上司となる事務職などにもその専門性を理解されていないのでどうにかして伝えたいが、なかなか向き合えない。
・福祉分野に配属になると、部署によっては、保健師1人が、施策実施、評価分析すべてを行い、上司が、まったく、ことなかれ主義で、仕事に前向きに取り組まないことがあります。地域や、事例からは、喜ばれるような対応をしても、まったく認められず、仕事を増やしたとやがられる
・福祉面での知識不足・相談する上司や関連する事務職と場所が離れていて相談や連携がとりにくいこと
・複数の保健師が機能的に働いていないと感じる。中核になるべき上司がほしい
・複数でかかわったケースの状況について、変化した時など、情報として入ってこない時がある。情報は流してほしい
・複数の仕事が重なっていた時、時間的に余裕がなく、ケースに対しての関わりが浅くなること・優先度の高いケースに関わるとその他のケースに手がまわらないこと
・複数の事業が重なり時間的にも精神的にも余裕のない時・事業をただこなすだけになってしまい、評価、フィードバックがうまくいかない時には、何のために事業をやっているのだろう…と落ちこむことがある。
・物事がうまくいかなかった時の責任をおしつけられる・物品が紛失した際は疑われ追求される・食事時間が不十分休けいがない・帰宅が遅くなる、もち帰る、休日に仕事をすることで終らない・準備、実施、処理、苦情対応についても、評価されるのは他の職員、やる気がなくなる・質問をすると、クドクド説教され、教えてもらえない・子書がとれない入学式も行けない(頼んでも変わってもらえない、でも他の職員の変わりあわせられる)・話(相談)のできる先輩、上司がいない
・物事のやりとりが、職員間でスムーズにいかない時・問題としてとらえているにもかかわらず、それを改善していく努力をしない職員の姿をまのあたりにした時
・文書整理が多い事、行政の中でタテ割制がまだまだ多く、横の連携に時間を要すること。(随分と改善はされてきた)・自分は現場向き人間であり訪問や高齢者の教室を得意とするが、パソコン処理や企画・立案・評価等 不得意分野においても能力を要求される。(当然の事ではあるが、自己能力の限界を感じながら業務に従事している。)※自分の仕事というより、自分への不満、自己嫌悪が抱かれます。
・平成15年度よりスタートした支援費制度を担当しているが、保健師としてどのように動いたらいいのかわからない・虐待防止ネットワークを立ちあげその事務局となっているが、具体的な業務としては他の機関との連絡・調整、会議等の開催などである。もって地域にでて虐待防止に結びつくような支援活動をしたたい・福祉課に配置されて、支援費制度の訪問調査が終わってからはほとんど事務的な仕事ばかりなのでもって地域にでて保健師活動をしたたい
・変化がありません、なかなか改革できない時。・一生懸命やっているのにみとめられない時。
・勉強しなければならない事が多く大変・業務に対して自分の力量が足りない
・勉強不足と思う時・考えをうまく言葉にできない時・周りの考えが本筋からずれているとき
・保育園であるため、生活の場が中心。保育と保健の間での調整が難しい。一人職種としての配属のため悩み、喜びもタイムリーに共有しあえない時がある
・保育所内での保健活動なので保育士との連携が難しい時がある。
・保健センターが整備されていないため事業を行う時、他の会場を借りて実施している。不便なことが多い(例)機能訓練、調理実習等)

<p>・保健センターとしての組織の中での保健師の役割の位置づけの不明確さ今まで保健師活動を通じて、本当に自分のやりたいこと、地域の中で今、保健師のできることは何かを考えた時今の組織の中でできないことが多かった時。</p> <p>・保健センター主体の事業であるにもかかわらず、協力機関である医師会の圧力(?)により、思うような事業にならない時がある。</p>
<p>・保健と名がついただけで、仕事をまる投げされること・業務改善(他係)を提案しても、なかなか実行されないとき</p> <p>・上司が、政策方針(考え方)、調整等、行ってくれないとき</p>
<p>・保健活動、全てについて、リーダーシップをとって、推進していく立場に、15年4月からおかれ、保健所(本所、支所)の専門職種の援助を受けて、推進している状況にあり、良き、援助者、助言者が町行政組織にいない事が残念です。</p> <p>・保健活動が組織的に計画的に進まず、ジレンマがある。いまだに、保健師一人一人の技量レベルにとどまっている。・直属の主任が仕事を積極的に行わないので、自分に負担が多くなる。・虐待が防止できない時、児童相談所と連携しても、全く親子関係が修復できない。</p>
<p>・保健活動をする場所が分散されていること 仕事のやりにくさ</p> <p>・リーダー的存在、指導者がきちんといないこと</p> <p>・学習したことと実際するうえで矛盾が多いこと</p>
<p>・保健活動を展開が事実上できない状況にあること 健康問題を色々な角度から分析し把握し、事業の企画、実施、評価、分析という一連の過程が、常時目先の事業に追いつけられやっ放しの状態に終わってしまっている。保健師1人の担当する事業数は多く実施できない状況にあること</p> <p>・保健活動以外に日・祝日の休日急患業務もやっている。その業務が負担に思うことが多い。・一緒に仕事をしている事務職員と意思疎通がはかりにくい。</p>
<p>・保健関連業務について、保健師にまかせっぱなし。各種行事等への参加(実際どのように実施しているか見るだけ)もない。全体業務を把握していないため、本来業務がすべて保健師に担当させようとする。他町と受診率等の比較をして、保健師は仕事をしていないと。・対応の困難な事例等について、業務内容について報告をする際、プライバシー等あり業務負担の状況を伝えることが難しい</p> <p>・保健業務と他機関との目的意識に差があり、思うように事業がすすめられないとき。・職場の事業が専門化されているため、主務業務でない事業にあたると、協力意識がうすくあまりにも温度差を感じる時。・上司の「押しつけ」が強いとき。</p>
<p>・保健行政としてやらなければならないことをいかにしるに、体裁をととのえることを第一とする時</p> <p>・区民に背をむけ組織の中央ばかりみて仕事が決まっていって時</p> <p>・物事がかんたんにはひっくり返り、それまでの積み上げを無にされてしまう時</p>
<p>・保健行政の古い考えから脱しきれない上司の考えが、職場全体の士気低下につながり、若い人達から、通常出てくる疑問や考えが公然と出てこないこと。・今後の行財政の視点で、行政全体の方向と違い勝手に解釈されてしまう方(上司)がいるため、稼働量に伴わない業務量(スクラップのない事業増加)となり、PDCAサイクルが成り立ってこないこと。</p> <p>・保健師1人あたりの住民受けもち数が多く、細かなところまで対応できない</p>
<p>・保健師が1人しかいないため、事務処理を含めなければならない事が多い</p> <p>・自分自身が知識・能力不足のため思うように仕事が進まない</p> <p>・訪問するなど積極的に地域に出たいが、事務的作業も多く、忙しくてなかなか出られない</p>
<p>・保健師が複数係に分かれていて業務分担であるので、一人で考えなくてはならない。担当業務以外は研修も受けれない。・保ががちがえばなかなか話し合いも連携もとれなく(自分の問題でしようが…)、仕事をすすめるうえで不効率だと思っている。・機構の見直しを提案しているが改善されない</p> <p>・保健師それぞれが毎日の業務におわれており、なかなか話し合ったりする時間がもてないこと。(ケース、事業のことなど)</p> <p>・それぞれの事業がどのくらいすすんでいるかなど見えにくいこと。</p>
<p>・保健師それぞれの業務担当が明確ではない時があり、自分が積極的に実施しようと考えていても、いつの間にか他の保健師が主になって事業を実施することがたびたびある。・責任ある仕事をまかせてもらえない。・保健福祉に関連する免許を新しく取得しても評価されずそれを仕事にいかせない。</p> <p>・保健師だからやるという業務ではない時(事業に使う物品の準備等)</p> <p>・上司や先輩に相談したケースの方向性が異なる時</p> <p>・業務に追われ、やりたい仕事ができない時</p>
<p>・保健師っていったい何をやる人なんだろう?というおもっもしています。看護師で働いていた時は「仕事」がはっきりと見えていたのに…。現在の保健師の仕事は精神の困難事例の対応や虐待に関するものばかり、それなのに学校での授業は相変わらず「地域」予防にウェイトがおかれるこのギャップ。保健師の養成課程から「保健師はこんな仕事をする」ということを教えていかないと就職して何年もたつのに「私はいったい何をする人」と考えてしまう人は増えるかもしれません</p>
<p>・保健師ってなんでも屋だなと感じる 仕事の範囲が広いといえきえはいいが、その時その場の都合により使われている。・達成感、充実感のない仕事</p> <p>・保健師でなくてもできる仕事だと思ふことに時間をさかなくてはならない時。・訪問に行く時間、地域をくまなく歩く時間がないと気がついた時。</p> <p>・保健師でなくてもできる仕事を多くこなさなければならぬ時</p> <p>・人手が足りない時</p> <p>・保健師でなくてもよい仕事を言われた時</p> <p>・土日の仕事が残さ、代休もとれない時</p>
<p>・保健師でなくとも出来る事務的な業務が多い。(保健センター内に事務職員がいない)</p> <p>・諸経費の削減が叫ばれるが、無駄使いは政治的意図によっておこなわれており、堅実な住民に密着した仕事には予算がまわっていない。・若い職員が意欲的に仕事に取り組みようとする姿勢を育てる姿勢がない。(研修制度が皆無に近い)</p> <p>・住民自身のモラルも問題。自らの責任を果すことなく、怠惰の結果出てきた現状を「行政に何とかしてほしい」というのは筋違いであることも多々ある。子供を生み育てることに限らず、「免許制度にしてほしい」と思うような若い物が入っていることは大きな問題。母性が失われつつあるような危機感をもっている。</p>
<p>・保健師という職種が自分でよく分かっていない。(人から聞かれるとなおさら。)</p> <p>・人にうまく説明できない時</p> <p>・保健師という職種への認知度が低い時</p>
<p>・保健師という専門職であるため事務職は「保健師に期待することが多い」そのため余裕をもって仕事をできない気がする。(人を増員がないにも、かわらず)</p>
<p>・保健師といっても事務職を兼務するので、訪問や教室等でデスクワークができない日は業務処理は勤務時間外にやらざるを得ないこと。・相談業務では、住民の役に少しでもたてるよう親身になり聴こうとするが、カウンセリング等の技術のない保健師が、どこまで踏み込めるのか不安になる。また住民が自分との相談で満足してくれた場合であっても、それが評価として表されないこと。</p> <p>・保健師として、就職したが、事務職のように、事務処理的なこと(保険料の滞納整理、請求書の計算等…etc)、業務が多い状況であり、保健師本来の仕事(相談業務や介護予防等)がおろそかになっている現状である。</p>
<p>・保健師としての活動する時間が減っている。例えば訪問など地域へ足を運んで住民の方々や民生委員さん、各組織の方々や会って話す時間が取れず、ジレンマを感じる時がある。これが基本、基礎となるという教育を受けて来ただけに、事務処理も大切なこととわかるのですが、特に家庭訪問(在介では実地把握)にしろよせが来ているかも。</p>
<p>・保健師としての業務以上に事務仕事が多くなり、うまくできない時。・自分自身の能力のせいだと思うのですが、たくさんの業務が重なってしまい、いろいろとしっかり考えて進めていきたいのに、そのような余裕がなくなってしまう時。このような状況になってしまうことが結構あるので、かなりせつないです。・保健師として勉強したいことがたくさんあるのですが、そんな時間が取れないこと。</p>
<p>・保健師としての現場業務は理解されるか 行政職保健師としての理解に乏しい点(1年生も10年生も保健師は同じとの評価)[専門職としての差別 女性としての差別]一職種の役割</p> <p>・保健師としての仕事より事務職としての仕事が多くなった時。・都合よく事務職として、あるいは専門職として扱われる時</p> <p>・専門職・事務職とも効率が悪く、市民のために突進ならないことも上層部の様々な都合により、納得のいかないまま業務命令となる時。</p>
<p>・保健師としての仕事以外の仕事の方が多い職場である。・保育士の中で働いているため、保健師としての役割が理解されにくい(診断を求められることがある)</p> <p>・保健師としての専門業務内容(地区活動)の占める割合が減り、地域を視る専門職でありながら、自信をもって地区診断ができるとはいえない状況の時</p> <p>・保健師としての専門性を上司や同僚の事務職の人がどのように評価しているのかと思う。現在の業務の半分は保健師でなくてもできる仕事で、その分を他に分担し、もっと保健師としての仕事ができればと思う。</p>
<p>・保健師としての専門性を理解しているといながらマンパワーの確保につながらないこと</p> <p>・予算獲得時に保健師の業務理解を得ることがむずかしい</p> <p>・保健師としての専門知識を活用して業務を行うだけで係長という職名を持っています。しかし、業務内容と、職名に与えられている業務内容が一致しておらず仕事上やりにくさを感じています。・若い職員との世代相違から来るのか、報告、相談等がうまく流れない感じがします</p> <p>・保健師としての役割よりも事務的な業務が多い時。</p>
<p>・保健師として何が出来るのか、何をしたいのかと考えるのに、その余裕がないこと</p> <p>・押しつけのように業務をうけもたなくてはいけないこと</p> <p>・人的、時間的な余裕がなく、じっくりと検討をもつことができないこと</p> <p>・保健師として行うべきことをしているのか、今までの仕事ぶりで良いのか?</p> <p>・行政職(保健師以外)の意思疎通の難しさ</p>
<p>・保健師として採用されているが、業務命令もない介護支援専門員の業務も一部行っているが、業務が多量になりすぎて仕事がきちんと整理できない時。保健師のリーダーとしての役割があるが、力量不足を感じる時</p> <p>・保健師として就職してすぐに、上の立場として仕事をすることになり直接指導をうける先輩保健師がいないこと。・保健事業についての理解が深い保健事業に対するの期待が大ききこと。</p>
<p>・保健師として日々の仕事に不満を感じたことはこれまでなかった。ただ行政の中で働くということ、自分の役割がどういふものなのか疑問に感じることはあった。</p> <p>・保健師として必要でないと思う(思える)業務を業務命令で実施するとき</p> <p>・保健師とはいったい何をやる職業なのか、わからなくなると時</p> <p>・自分が保健師として仕事をするにあたり、支えとなるものがない</p> <p>・保健師に対する評価が低いこと。</p>
<p>・保健師のチーム間で、自分の意見を述べてみても(経験年数の差から)意見を取り上げてもらえない時。・自分が担当していた事業・業務を他の保健師が途中から担当するようになった時。(自分の力量が不足しているのかのように感じてしまう)</p> <p>・一度にたくさんの事業を抱え込んで、しかも期限が重なっているような時。(他の保健師も同様で、助けを求められない)</p> <p>・人員の少なさ。(保健師の人数が少ない。)</p>
<p>・保健師の活動評価を数だけで評価されること</p> <p>・現状維持やことなかれ主義の上司がいるため、事業の見直し、改善を提示しても受け入れられない</p> <p>・介護保険や精神保健などの導入で保健師の配属部門も拡大され連携をとり協力し合いたいと思っているが…</p> <p>・又本庁内から保健師の活動を職員にも周知してほしいと思っているが…</p> <p>・活動の基本的視点が違ってしまうようではっきりと言えないが不満である。</p>
<p>・保健師の業務がわからなくなると時(事務作業におわれて、他のことができない)</p> <p>・頑張っていた業務から突然外されたとき。自分自身の意欲などを、どのように評価しているのかわからない。継続的に事業に携わることができず、中途半端(数か月しか担当できない)など</p> <p>・課内、他機関と仕事のなすりつけあいがあるとき。「このケースは”市”で対応だ」「いやそうでない」などの間におかれるとき</p>
<p>・保健師の業務が理解されていないと感じる時</p>