

事務職の意見が強く、専門職としての視点を生かせない事 同職種でも、仕事のスタンスの違いを感じ、ストレスになる事
事務職の協力体制が得られない時
事務職の上司から、保健師の仕事を理解してもらえないこと。
事務職の上司が専門職の専門性に対する理解がなく業務に携わらせてもらえない。私自身は保健師の職員で福祉に兼務という立場で実状は福祉の仕事に従事している、保健師は1人であり、現在の立場上おかれている問題の解決方法が見い出せない、保健師の専門性を発揮できる場面に従事できないことへの不満を感じる
事務職の上司が保健師の仕事の内容の一部分だけを見てしか評価しないこと。
事務職の上司に仕事を非難されたとき
事務職の上司に保健師業務(特に保健師としての働き方)について理解が得られない時
事務職の人その他が保健業務内容について聞く時に下の人には聞く耳もたない態度をされる時
事務職の人に“専門職は…”と言われること
事務職の人になかなか仕事を理解してもらえない。
事務職の態度(市民に対していつかのためPHNがフォローをする)
事務職の中に「現場を向上させよう」という意欲がみられない時、逃げられる時
事務職の方が行えば、スムーズにいくなじまないかなと思う仕事をしている時
事務職の方が多く保健師は2名なのですが、事務の方は自分の係のことなのに何かトラブルがあったりすると、何かにつけて専門だからと仕事をなげけし、こちらにおしつける面がある。自分の仕事ぐらい自分の責任できちんとしろと言いたい。
事務職の方が適していると思う仕事
事務職の理解が得られない時(考える視点が異なるように思う時)
事務職の力量が技術職としての力量よりかなりの割合で求められる事、現在の立場で専門職として出来る事を自分なりにみつけていく努力をし、職域の開拓をする事が使命と思っている。自分の持っている能力を生かしていないと思う事
事務職や所属長に専門職としての業務の内容、姿勢を理解してもらえない事。
事務職員(上司)との連携がとりづらいこと
事務職員が行った方が良い内容の業務を保健師が行うとき(その結果、保健師としての業務に支障をきたし、時間不足となる)
事務職員が担当する部分もカバーして業務していることが多く、専門職として従事したい家庭訪問などの時間がどんどん減っていること
事務職員とのへたたり(職場内の人間関係)
事務職員の中で1人だけ保健師という職なので、仕事の中身で相談する時の壁を感じる。可全体の健康づくり部門が、マンパワー不足のため、自分の係内での課題や取り組みたいことがあってもなかなか実行につながらない。
事務職上司には、保健師の会議、ミーティング、グループワークが長いことばかりが指摘されやすいが、個人活動にしないためにもそういう共有・検討・学び合う時間が欲しいこと。
事務職不在の為、保健センターの清掃委託をはじめとする管理に関する事務を分担している。「自動ドアが故障した」「トイレの水もれ」「蛍光灯が切れた」etc…職員だから仕方ないと思うけど…保健師じゃなくてもだれでもできる、事務職一人欲しいです
事務担当者が、PHNが行っている事業について相談もなく予算等について報告していた場合
事務担当者の移動があり仕事の負担が増えたり仕事の内容を理解してもらえなかったとき 上司が仕事の内容を理解してくれないと感じるとき仕事が忙しすぎて、心に余裕がないとき達成感が得られないとき
事務的なことが多い
事務的なことが多くて保健活動の時間があまりとれない時。
事務的なことが多すぎること
事務的なことで仕事が滞るとき
事務的なことは事務職に依頼し、もっと本来の保健事業や訪問等に力を入れたい。
事務的なことも多いこと
事務的な業務が多い
事務的な業務に対しての協力体制がもう少しあると良いのと思うことがある
事務的な考え方でしか事業を評価、検討してもらえないこと 保健師だからと言って、何もかも仕事をまわしてくる
事務的な細かいことが多い時+考えても理解が難しい時 やっていることよりできていないことだけと言われる時
事務的な作業が多いこと 訪問記録等が仕事時間内に終わらないこと
事務的な仕事(パソコン入力)が多いところ
事務的な仕事。都や県の役員等が仕事の大半を占めていて、本職事業に十分な力を出せない
事務的な仕事…保健師でなくてもできる仕事は事務職にお願いしたい。市長が、職員の採用を凍結しているが、現場でもっと保健師を採用してもらいたい状況である。上司が事務職だと、専門職の仕事内容を理解してもらえない面がある。(仕方ないとは思いますが)(人にもよるとは思うが)
事務的な仕事が続くと、保健師の仕事って何だろうと考えてしまう。児童家庭課の中での保健師の役割って何か分からなくなったとき、自分のしていることが不安になる。(不満ではない)
事務的な仕事が多い 業務分担しているので、自分の担当以外のことについて、全く協力的でない人がいるとき
事務的な仕事が多いこと
事務的な仕事が多いこと
事務的な仕事が多く、専門性が発揮できない。
事務的な仕事におわれ、専門的な仕事に専念できないとき
事務的な仕事に関わる時間が多く、訪問やコーディネートなどの業務に支障が生じてしまう
事務的な仕事に追われ 実際に市民と接する時間がとれないこと。
事務的な仕事の比重が増えていて、保健師本来の仕事ができないこと。
事務的な仕事も他の事務職とあまり変わりなくこなすようになっていますが、みられる時はどうも保健師の色合いが濃いようです。どういう姿勢で仕事をしたらよいか悩むことがあります。両方共まともにこなせということなのでしょうか
事務的な仕事量が多く、住民への相談対応に十分な時間がとれない時
事務的な処理が多く本来の地域保健活動にさく時間が少ない
事務的な処理の業務で残業している時(アルバイトでできるような処理)
事務的な面しか評価されていないこと。保健師としての活動はあまり目を向けてもらえない。
事務的な作業が増加し、保健師業務ができない。保健師の仕事や介護支援専門員や介護保険制度の内容が理解されていなく、困っているときもわかってくれないし助けてくれなかった。上司に知ってほしくて決裁をとっている書類を焼んでくれていなかった、ほんこだけ。
事務的な作業が多い
事務的な仕事が多い
事務的な処理が多く(結核関係)、家庭訪問に行く時間を作ることができない。(医師が悪いことも原因ですが…)
事務的部分に時間をとられ現場活動がなかなかできない
事務能力が低く(仕事柄、専門職なので)起案文書ひとつとっても、不備を上司に指摘されること 役場というは、普段事務職が、大半であり、机に向かって事務をこなしているのが日常である。それに反して、私達、保健師は、保健事業をこなすため、机に向かってはいるのでなく、訪問や保健センターで、活動が必須である。事務所ではないと遊んでいると誤解される
事務能力が低く、パソコンのプログラムを使いこなさず書類作成に時間がかかる。介護保険申請者を前にすると予防の効果はどこに現れているのだろうかと感じてしまう。農村地帯なのに別居、独居世帯が増え、とても介護保険だけで高齢者の生活を支えられない。
事務部門の中で専門職であり、事務職的な業務も多く、専門性を発揮できる場が少ない
事務分掌上は記載されていないにもかかわらず、他の係にその仕事は記載されており、調整、支援、関係者という名のもとに、権利のない仕事をし、責任だけは、負担するという立場にジレンマを持ち、不完全燃焼をおこす
事務分野の仕事に追われ、保健事業の展開に時間をかけられないこと。
事務量が増大している。国・県は考えてほしい。報告書の提出も増え、細かい内容となり、保健師活動をさまたげること考えられる。これらが原因となり、さらに行革の進む中、保健師本来の業務がさらに低下していくように思う。又、組織の見直しも大切。
事務量が多い
事務量が多い
事務量が多い。
事務量が多いこと
事務量が多いこと。

事務量が多いため、担当している保健事業について、深く考える時間が無い。
事務量が多いため、本来の専門としての仕事が充分にできていない
事務量が多いと感じた時。
事務量が多いと感じるとき。ケースをフォローしたくても、事務作業におわれて、できないとき。担当制になっていることで、事業内容検討の際相談する相手がいないとき。他の人との事務量が違うと感じるとき。
事務量が多い時期があって、業務に追われてしまい、仕事の目的を考えられなくなってしまうことがあります。
事務量が多く、じっくり考えたり話し合ったり評価し、企画する時間が少ない。
事務量が多く、事業の検討、企画や見直し等、保健師の仕事として動けない時があること
事務量が多く、専門的な仕事がおろそかになる場合がある。
事務量が多く、保健師業務(地域住民とのかかわり等)が年々減少傾向にあるように感じる
事務量が多く、本来の仕事が十分に出来ない。現在の仕事以外の保健師業務を行いたいと思います。このような調査があつて協力しようとしても大部分、該当記入ができないということもあります。
事務量が多くそれに時間をとられてしまう。保健事業をしっかりと評価し、展開できていないこと
事務量が多くて、住民へ直接接する訪問活動等が十分できないことに対して、もっと保健師の事務の部分を事務屋さんに負担してもらいたい。事務屋さんと比べて、保健師の方が仕事量が精神面も含め多いと感じている
事務量が多くて、保健師として業務にあたる時間が殆んどないこと
事務量が多くなり、訪問等へ行けなくなってしまう時
事務量が多すぎて、仕事に流されている ゆっくりと内容を検討している時間が無い
事務量が予想以上に多い 他の仕事に手が回らない、気持ちの余裕が無い
事務量に、職員間の差があること
事務量や急に入る業務が多く、地域に出る時間を作れないこと。効率よく仕事をこなせない自分の能力について。
事例が難しい。相談が多くなった。来年度の事業の準備などすべてが思い通りにいかない
事例について話し合ったり、相談する場があまりないところ
事例に関わるなかで、ストレスを感じる事が多い
事例に対し、解決策が見つからない時
事例への対応について(不満とは少し違いますが普段から思うことです)乳幼児から老人まで、対象者が幅広い。その分、経験できることは貴重だと思うが、対応しきれないと感じることがよくある。どこまで対応するか、自分次第という面もあるが…。効率よくこなすことが難しい。
事例検討会が持たれないこと
事例困難なケースに対して、十分な対応ができないこと。(例:高齢者の虐待、経済的な問題、家族の問題等)
事例困難なケース等で話し合いがなされる場合、ケースバイケースで話しをすすめていきたいと思つても、世間一般論でまともな場合、関係職種で事業検討等の話し合いをもった時に、意見、感想がない場合。
持っている事業の事務、文書管理、アンケートなどの多さで机にへばりついているときに、私は事務雑じやないと不満をもちます。仕事の中でかかわって、気になる対象や依頼されている対象ともつとかかわっていきたくて思いますが、日中それ以外へ出ると、事務処理は夜しなくてはならず、しかし、残業手当にきびしい時代なので、たとえ残業をつけなくても、残りにくい。いつも保健師としてどっちが大事なのかイライラします。
時の為技者が、筋を通さないこと。あきらかに、おかしなことでも、慣れ合いでよしとしてしまうこと。
時間・能力以上のことを求められる時に、時間内に終了できない時。一いつもすけどー
時間がかり、要領よく仕事が進まないこと。人手が足りず、余裕がないこと
時間がたりない
時間がとれず納得のいく内容に資料、業務などに達せなかったとき
時間が無いこと
時間が無いとき
時間が無いなかでの仕事に追われる時(考える時間準備の全てが家庭内にもちこみになり眠る時間が無い時が、この1年間日常的で、体力的にもかなりしんどいです)
時間がなく、じっくり物事を考えてから判断することができない時
時間がなくて、思うように訪問活動ができない時。
時間がほしいことだけ。それと役所(市、町、県でもそうだが)物事の書類(とくに果)が形式ばって、報告が多すぎる。むだな事務をはぶいてほしい。
時間が足りず十分にできない
時間が足りない
時間が足りない
時間が足りない。家庭の都合上残業が難しい
時間が足りないし、人が足りないのではできないな一と感じる。のが不満です
時間が足りない事。
時間が足りない時
時間が足りない時。複数の仕事が一にあって対応しきれない時。ほしい情報が手に入らない時。パソコン関係(ハード・ソフト)が使えない時。
時間が不足して、きちんとした仕事ができないこと
時間が不足して、思うように仕事が進まない時
時間どおりに仕事がすすまない時。仕事が進まなくて、時間がたつていく時。することがたくさんあり、つらくなった時 住民の方、役員の方と意見のくいちがいがあつたとき。
時間と忙しさに追われて、ゆっくり1つ1つのケースについてアセスメントすることができない時。
時間と労力を費やし効率性に欠けること。現状を理解してもらえず理想を思い求められること。
時間におわれ1つの事をじっくり考えたり再検討したりできていないこと
時間におわれて、充分準備ができず、住民の反応も自分が思っていたほど良くなかった時
時間におわれることが多く、余裕がない時
時間にゆとりがないこと、そのために各ケースについて充分なフォローができないことや、自己学習や考察に使用する時間がないこと
時間に制限があるため(24h/日)、やりたい事が追いつかず、納得のいかない仕事をしていると感じる時に、自分のスキルの低さと、業務量の多さに不満?焦りを感じます。
時間に追われすぎて物事がきちんと整理できないこと
時間に追われていて、ゆとりと業務について考える事ができない時
時間に追われて思うような仕事が出来ない時
時間に余裕がなくて、思うように仕事がいかない時
時間のつかい方がうまくなく、要領を得ないところ 限られた時間の中で要領よく仕事を片づけたい…
時間の無い状態であるが、負担の大きい仕事が担当のときがとて大変です。(プライベートの時間もかなり使っている)
時間の関係もあり意見交換が十分にできないこと、業務の体制の見直しが必要
時間の余裕がない時
時間や人員配置の都合でやりたいこと(業務)の勉強をする時間がない
時間や労力をかけてケース対応しても、相手が対応困難事例の場合、次第に燃えつき思が強くなってきます。特に、精神ケースで男性の場合、上記の症状、傾向が強くなる。
時間をかけた内容に十分な時間がとれない時
時間をかけてした仕事に失敗した時
時間をかけてじっくり事業を進めていくことができないこと
時間外、休日の仕事がある時
時間外に困難な相談が入る時
時間外に仕事をすると(仕事内容に関わりなく)
時間外に仕事をすると(仕事内容に関わりなく)
時間外に対する制約(住民のニーズは多様化しているのだから24H相談に応じられることが本当は必要だと思う)
時間外も動かなければならぬといけない、人とかかわることが疲れる、責任が重く自分には合っていないのでは?と考えることもある。勤務地が不満
時間制限がせまっているにもかかわらず完璧な資料の確認を上司からも求められるとき

時間的にも、いろんな面でも余裕がない時。
時間的に余裕がなく、じっくりと1つの事業に取り組む時間がない。保健師全体でゆっくり話し合いをする時間もなかなかとれない。
時間的制約の中で、相談者が多数の場合 相手に対して心せわしく対応し、集計せざるを得ないこと。パート一人での仕事は緊張する時もある。
時間的余裕がなく、仕事への取り組みが鈍る時。またしなければならぬことは十分わかっているのに余裕がなく取り組めない時。
時間等、何かの制限のため、納得のいく仕事ができなかった時。
時間内におわらない業務の多さ。
時間内に業務が終われないこと、要領が悪いのでは？と思ってしまう。体力がなく、仕事で疲れてしまい、家事と両立が難しいこと。もっと何でもバリバリやっていきたい。若い頃はできたのに…。
時間内に業務が遂行できない時
時間内に仕事が終わらない、忙しくて、休みがとれない
時間内に仕事が終わらない。
時間内に仕事が終わらない事(サービス残業)
時間内に仕事を終えることができず、家に帰って夜や週末にも仕事をしなくてはいけないこと。
時間内に終わらない、仕事が減らない、わりに責任が重いと感じる時
時間内に終わる仕事でなく私生活に負担が多くなる時。ストレスが多い。自分1人にかかってくることが多くうまく処理できてない
時期によりですが、事業が重なってしまい企画・運営に充分検討できない時。
定期的には、事務処理や事業がたてこんで、残業が多くなる時。(訪問活動や自分のケースへの対応が充分でなくなるので)
時々、どこまでが自分たち専門職の業務なのか分からなくなることがあります。「どこからが専門職」で、「どこまでがそれ以外」ではなく、職種の関係なく業務分担できればよいとは考えますが、うまく調整することができず、業務が煩雑になりがちです。
時々、行政に動く保健師の専門性がわからなくなる。(目標を失なう) データ分析をして科学的に業務を遂行したいと思いつ、時間、技術等個人的な限界がある。ここ10年近く公的な研修も行けず自分自身、振り返りが生じている様にも思う。建設的な仕事をしたい。
時々話の理解ができない、自分に何を求められているのか、わからないと思う時がある。
時代の流れと、自分の仕事(自分の能力)の内容が対応しにくいと感じるとき
時代の流れのためと受けとめていますが保健師や事業のための業務が増大し現場が見えないこと。(また見るのがこわくてという思いもあります)
時代の流れの中で、市町村保健師に求められる業務は法改正等により変化がある。それに合わせた学習をする場が十分にはない。仕事に追われて、意欲も低下しがち。家庭と仕事の両立、なかなか大変で、長期休暇でリフレッシュしたい。
時代や地域住民のニーズに合わせて、臨機応変なサービス提供が、求められていますが、行政職員がそれについていけない。(自分も含めて)組織機構や、人員配置、予算等、様々な状況から対応できないのは、わかるのですが、今、1番やるべき事、求められている事に目を向けてもらえず、現場の声が生かされない事が残念です。自分も行政の一職員であるのに、それをどうする事もできず、上司に訴えてみても状況が変えられない。
短縮しているせいもあり、仕事がたまってしまふ 業務が同じで従事時間が短いので当然なのだが、現在もすでにたまっているが次月の健診の準備もありそろそろ休日出勤しないと間に合わない一と。退行後は親のフォロー、検宅後は子供のフォローでもとても疲れている
次から次とこなす仕事が多く、じっくりと集中して考えて仕事をすることができない時。
次から次に業務が流れ、学ぶチャンスを与えてもらえない。
次から次へと担当以外の事務的な仕事が増えてきて本来の対人業務ができない。いろいろなところから手間のかかるアンケートが度々くる
次から次へ業務が出てきて、一向に落ち着く気配がないこと。(深く考える時間が少ない)
次から次へ新しい仕事を言われて時間に追われゆとりをもたず仕事をすることができない時
次々と業務が重なる時
次々と相談が入り、休む時間トイレに行く時間もまんじりしている時がある。
次々と忙しく、やっつけ仕事になり、無事終了処理が終わることが目標となるような仕事のし方をしていること。まとめたつぎつぎで考えたりできず、頭の中はいつもモヤモヤ、ボーと霧の中です。
自らが持つ保健事業活動の方向性と、現行の事業にギャップがあること、私は地域に出るのが保健師の仕事だと思っていましたが、箱(健・検診重視の建て物を作りまして)が出来て出なくなりまして
自らの事務能力の未熟さをふがいなく思う時
自らの性格と仕事内容が合っていない気がした時
自らの知識、技術の足りなさ、勉強不足 なかなか自主的に時間をみつけて、学習することができない、仕事の中で、もっと知識、技術を高めることができる研修会に参加していきたい
自ら希望して現在の職務についているが、時間外勤務が多いため、ひろうすることがあり、そのひろうがだらだらと続く。(興動しないかぎりそのひろうが続くのが予測されること)
自己の能力が仕事に追いつかない 能力以上の内容を求められる
自己実現との齟齬
自治体に動く保健師として、年齢が高くなるにしたがって管理職業務が中心のため、保健師としてじっくりと事例とむきあった活動ができる時間をもちたい。専門職集団として後輩達が充分な力量を發揮できるよう支援する立場にあるが、自分にそのような力量がないため不満ではなく、不安であり、申し訳ない気持ちになる。
自治体の行、保健福祉サービスについて、どのような視点ですすめていけばよいのか、はっきりできず、支援、サービスの整備に思うようにとりくめない点。
自信がない時、理解してもらえていないと感じる時
自信がなくなり、能力的に、無理と思うことが時々あるが、自分のできることからやろうと思なおす
自信がもてず思うように動けない自分に不満がたまる
自信をもってすすめてきた仕事を周囲に認めてもらえないとき
自信を持ってケースに向きあえない時
自信を失った時
自身の事だが身体に障害がありそれにより新しい企画を考えていても体力的に出来かね他者の協力を得ながらも、もう少し自身が動けたらと思う
自身の事務能力のためと思うが、事務に時間をとられすぎること
自分(達)が考えた業務についての計画、試みが、保健師など専門職にはその理由、必要性がすんなり伝わるが、その他の人にはうまく伝わらなかつたり重要性を理解してもらうのに時間がかかること。
自分が、事務的な処理をするのに遅いこと
自分がこうした方がよいと思ったことがあったとしても、周りの人の協力が得られなかったとき。
自分がかかわっている事業について、あまり説明をうけていない状態で参加させられる時。(事前の説明が不十分なことがある)理解できてない状態で失敗して責められた時。新人であるため、まだその日その日の業務をこなすのが精一杯のとき。自分の力のなさに気持ちが落ちこんでしまう。仕事へのやる気が続かないことが時々ある。
自分がかかわることで目に見えて改善する部分があるわけがなく、あまりありがたがられる仕事ではないので"よかつたー"と思えることが少ない
自分がした仕事と内容がともなわない時
自分がしている(担当している)仕事なのに、周りからうまく情報が伝わってこなかったとき。経験が少ないせいもあるが、自分(自分の仕事を)を認めてもらえない時。
自分がストレス指数が高い時などにスムーズに仕事がすすまない時
自分がどれだけがんばっても認めってもらえない時すごく落ち込む、せつなかのチャンスや、上司の連絡調整の怠慢のために、うまく行かなくなってしまつてとても残念、上司の一番の仕事は外部との交渉と、職場内の調整ではないのか?自分のがんばったことが…というだけでなく、関係機関に対して申し訳なく思う。筋を通して、仕事ができないのがやしい。新しい事に対して尻こみする。やる気のない事なかれ主義な風潮が嫌だ、色んな事を貪欲に吸収し、よりよい環境に、よりよいまに、よりよいサービスを、という向上心が感じられない、もっと若い力が必要、体質が古すぎる。
自分がまだまだ経験不足のため、適時に適切な援助をしきれなかつたりするというような自分に対する不満(反省)くらいで、他には特にありません。
自分がやった仕事を認めてもらえない時 自分の不勉強で思うように仕事ができなかった時
自分がやっていること仕事を上司から一方的に否定されたとき。
自分がやっている援助が本当に正しいのか、迷う時
自分がやってみたいと思う事業の主導に、なれない時
自分がやらなければならないと感じていることとやるべきと命令されることが違うとき
自分がやらなければならない仕事はかたがた、自分自身が自己嫌悪に陥ったとき
自分がやりたい、必要と思う仕事、生活、自らの健康よりも、絶対優先の仕事をしなければならないとき。
自分がやりたいと思った仕事が、忙しくてできない時
自分がやりたいと思っても、すぐに出来ないこと。

自分がやる必要のない業務を押しつけられた時
自分がより良い事と考えて行動した事柄が充分に伝わらず、失敗したりして自分自身の自信がなくなってしまう。
自分から積極的に訪問にでかけないでそのままになってしまうケースがあること
自分が一生けん命仕事をこなそうとしても、非協力的で、何も仕事をしようとしなかったり、以前からある資料を見せてもらえなかったりした時
自分が一生懸命やっている仕事を評価してもらえない時
自分が何のために今の職場(施設)に常駐しているのか、と考えた時
自分が何をすべきか、自分で理解できない時。
自分が何をする職種なのか分からなくなることがある(保健・医療・福祉分野以外のことも対応しなければいけないこともあるため) 保健師の仕事内容が明確に人に伝えられるとよいが、なかなか伝えられず周囲の理解を得られにくいことがある
自分が何をやりたいのかということがよくわからない。公務員であることで規制が多い。事務量が多い
自分が何を自覚して仕事をしているのかわからなくなるとき 専門職としては中流半端 事務的なこと 住民からの苦情対応時
自分が企画したものを相手の価値感や感覚だけで評価・批判されたとき。文句だけ言って対応策についての助言が全くないとき
自分が求められた仕事、やらなければならない仕事をしているかという不安はありますが
自分が計画したものと実践が上手く行かないことがあった。
自分が考案または提案した事業に関する一方法が、そのようにすることでスムーズにいくのではと考えられても協力が得られず実行されない時。
自分が行うべき本来業務でない部分に時間を費やす事が多い。
自分が行っている仕事が目にみえて残るものではないため、評価がだしにくい。そのため、事務職などの人から事業の効果がないような感じでとられやすい
自分が行なった業務について、上司が総合的、公平に評価せず一方的に評価されたと感じる時
自分が行務の中でどのような役割を荷えばよいかかわからない。
自分が仕事で頑張っていることや、大変さを上司が理解してくれていない時
自分が仕事にいきずまった時
自分が仕事の能力がないこと
自分が思うように仕事ができない時
自分が思うように連携できず仕事が進まなかった時
自分が思っているようにスムーズに仕事がはかどらない時
自分が思っている程、住民の気持ちも動かす事ができない時。事務職の上司に、外勤等の必要性を理解されず、管理されていると感じた時
自分が事業をすすめる上で住民第一に考えた案が、市の体制により実現できない。センターは建物が本庁と離れており、市全体がみえにくい
自分が事業等の推進のために必要と思うことを協議しても、上司が必要なことを判断しようとしない時
自分が時間をかけてやっている仕事ははたして住民のためになっているのか(健康づくりのための効果)疑問に思うことがよくある。じっくり、考えられる時間的な余裕がほしい。
自分が実施している業務に理解が得られなかった時
自分が就職してきた頃と比較して、現在の公衆衛生社会保障制度が逆行しているような気がします。これは、自分達の仕事の分野だけでなく、教育やその他にも感じることがあります。福祉国家を求め、みんなが安心して暮らせる社会と想っていましたが…活動していても、子育てしている母親、抱りの遅い父親、レストランのみなさん働き、長時間勤務、家族で子育て、地域力を求められても、国民のみんなが大変なような気がします。貧富の差が広がっているのでは…。住民の声を
自分が住民に対して本当に役に立っているのか、自分に仕事をまかせてもらえているか考えた時
自分が真に必要な重要であると感じられる業務がおろそかになってしまうこと。
自分が正しいと思っている考え方を真つ向から否定された時。その答えが自分ではどうしても納得出来ないと思った時
自分が積極的に対象者に働きかけても、対象者の気持ちを変えることができないとき。もっと一人のひとに深くつきあいたいと思うが、人(PHN)が少なく、自分が受け持つケースが多いので、十分に関われない。
自分が専門職としての力不足を感じた時
自分が前向きに考え、計画したことが、納得いかない理由でとりあげられなかった時
自分が組み立ててきた仕事を、上司や同僚の能力や意欲のなさによって、崩された時。
自分が担当している仕事でトラブル等があっても、上司が相談に乗ってくれない時や、逆に自分の仕事なのに、何の連絡もなく進めていってあとでその仕事がおかしくなった時、など。
自分が担当の相談者(ケース)に、充分時間を割いて関われないこと。自分の能力、時間に対してケースが多すぎる。
自分が調整したケースで、サービス提供者のかかわりが悪くケース、家族に支障があった時
自分が納得できない業務をしなければならぬとき
自分が納得できない仕事をしなくてはいけない時
自分が納得できない仕事をするとき
自分が能力がないにもかかわらず努力しない自分自身を不満に感じている
自分が必要と思うサービスが提供できない。必要性を上司になかなか理解してもらえない。保健師の仕事をつかってももらえない。専門的なことで協力を依頼しても、分らないといって、協力してもらえないことがある。
自分が必要と思っている事業に予算がつかなく、上司の一声で予算がかんたんにつく事業がある時
自分が必要性を感じて、根拠を持って主張している。方策などに上司の理解・協力が、得られない時事業の理論的な話し合いが、感情的なもつれになって、人間関係が難しくなる時 自分でしなければならぬと感じていること、ここまでしたいと思っている仕事がマンパワーや、時間の制約で、達成をあきらめなければならない時
自分が役に立っていないのではないかと考えた時(自身の保健師としての経験不安な所)
自分が与えられた仕事を他者が期待している形で処理できないとき(能力不足を感じる)
自分が理解するのに時間がかかるため他の人へ迷惑をかけてしまうことが多いと思う。自分に不満です。
自分が良いと判断して行ったことが受け入れられなかった場合
自分さえよければ協力がえられない時
自分しか対応できる保健師がいないときに、自分では手に負えない仕事や相談がきたときに役に立たないと痛感したとき。
自分だからこそできたと思えるような、満足が得られる仕事ができない時や、専門職としての仕事をしていないと思われる時。(自己評価が高められない時。)
自分だけではないと思いますが、業務量も多いし、地域困難ケースも多いし、仕事が多まってしまう。日中は健診、現場、訪問が多いので中々業務ができない とる時間がないのがつらい
自分だけ土日、仕事している時。
自分たちがやっている業務に対して事務職が理解していないこと
自分たちが行っていることが上司に理解されない時(結果のみで判断されがちであるなど)
自分たちのやっている事がなかなか上司に理解されないこと。反映させていくための力量不足。評価されない事の悲しさが、現在も地域に出て、住民に評価された時の何事にも変えたい感動がありますのでそれを支えに業務を続けています。保健師を待っていてくれる住民がいること、出会いがあってタイミング良く問題が改善した時は本当にうれいのです。
自分たちの目指す方向への共通認識が得られにくい時や思うように進んでいかない時。
自分でしたい事があり、「このようにすれば良くなる/解決する」と思うことがあっても、自分1人の権限ではどうにも出せずに、規則や上司の判断に従わなければならない時。
自分でなくてもこの仕事はできるのかどうか、専門職として存在する意味がないのではないかと思うことがある。判断するまでに時間が必要となり、大変であることがある。調整するのにまわりが、さわがしく、ゆっくり考える間もなく仕事していることがある。
自分でなくともよいようなケースの対応を求められ 本来やるべき保健師の仕事(予防活動)ができない状況にある時 課全体の方向性がバラバラな時
自分では、一生懸命とりこんでいることを、他の人が認めてくれない時 訪問に行って対象家族が酒を飲んでいる(酒くせの悪い人)、自分にかんげいのないことをくたくだ言われたりすると、仕事が楽しくありません!
自分では、頑張っているつもりでも他職の職員に理解されていないこと
自分では、事業の目的や効果を生けん命考えて、仕事をしているつもりだが、他職種の職員や上司に理解してもらえない時。どのように説明したり、資料をつくれればよいのか、その手法に悩んだり、自分の力量不足を感じることもある。予算がない、人手が足りないという理由で、やりたいと思う事業ができない時

自分では1人で頑張っているつもりなのに、他町村の保健師と比較されて、「何もやっていない」という不当な評価をされていること。複数配置と単独配置では、できる内容にも差があることは仕方ないと思うが「働きが悪い」と言われるのは、「何も知らないせいで…」と腹が立つ。上司は何を見ているのかと思う。また、仕事ができない人には何も任せず、何でもこなす人に、どんなにできない人の分まで仕事をまわすため、個人に負担が無申請してしまい、ストレスがたまってしんどくなる。保健師単独配置であるが、サポートするはずの事務職が、あてにならない。用件を依頼してもこなさない。(文書を郵便で出してほしいと頼んでも、引き出しにしまいこんで出していないことや、報告書に関して期限が守れず、自己判断で適当に処理している)上司に相談しても「仕方ないで終わってしまい、何の解決もされないまま、1年以上経過してしまっ。毎日、隣の席にすわっている事自体がかなりのストレスで顔をあわせないように日中は外まわりをすることが多く、結果として、残業となることが多い。
自分ではうまく伝えられない時
自分では精一杯やったつもりでも、地域の住民にとって、良いサービスとはならなかった時 自分である程度仕事の段取りをしても、その通りに進めることができなかった時など
自分では注意しているつもりでも小さなミスが多い。要領が悪い。頭の中がクリアーにまとまらない。
自分で可能と思われる解決案に対して十分な説明もなく否定されるとき
自分で企画、予算どりでできない部署で仕事をしていること。
自分で企画などできないこと 担当の仕事しか分からない
自分で困難なことがあった時、同じ職場に相談する人がいない 他の職種の人に話しても具体的な協力は得られない。
自分で思っている自分の能力を超えたものを要求される時
自分で状況判断ができない時、自分に不満をもつ 他の職種から秘書のように雑用をさせられた時
自分で納得できる仕事ができている、何もかもが中途半端に思いつらい
自分で納得のいく内容の仕事ができなかったとき
自分で判断して出来る職場なので仕事に対しては特にない。自分の勉強不足に落ちこむことはよくあるが…。
自分で判断に悩む時、上司の適切なアドバイスが得られない。
自分としては、もつとじっくりと個々のケースに関わったり、事業の内容もじっくり考えたいかと思っても色々な業務が重なると、時間的余裕がなくなって、あせりや不安が強くなり、悩んでしまいます。また、自分ではどんなに一生懸命頑張っているつもりでも、他の人に比べて残業が多いことが多く、仕事もたまに一方の仕事のスピードが遅いので、不満に思います。
自分としては計画的に仕事をすすめているが、上司が計画的でない仕事を提出期限ギリギリになって急にやれと命令することがあり、こういう時はかなり不満に思う。又、それを提出してもその結果を返してくれないので、その後どうなったかわからないことが多く不満に思う。
自分との適正 合わないのではないかと
自分と同じような感性を持ってない若い保健師と話し合う時(保健師教育のちがいによるものなのか…?)
自分なりに一生けん命仕事をしても住民から見ても認められないこと。マスコミに批判された時
自分なりに頑張っている、何をしているかわからない様子を上司からいわれる時
自分なりに頑張っている、上司や同僚等に仕事をしていないとみられていること
自分なりに頑張っていることが認められなかった時
自分なりに苦手な分野に時間を要して取り組んでいることを理解されないと残念に思います 現在は大変理解されており、人間関係の大切さを感じます
自分なりに計画的に実施している業務中に急ぎの(方向性の見えない)業務が入り自分の仕事が進まなくなる時
自分に、アセスメント能力が欠け、優先順位をつけて仕事にあたれないこと。
自分にけんげんがないのに行わなくてはいけない仕事をする時。
自分にとって優先順位の下の仕事を優先してしなければならない時
自分には、この仕事は、向いてないと思うこと。
自分には、まだできそうなことも、事務側からは、「余計なことをすると、自分が負担になるぞ」と言われ、きくみきをもってもらえないことがある。
自分には判断が難しいことがらを任されているような気がする 判断してくれる上司がいない(専門職の)
自分にまかされた業務が少ない点 中途半端な立場であること。それにより時間的に余裕がある暇な時間とも言える
自分にゆとりやの気持ちをもてない時
自分に価値がないと思う時
自分に課せられている仕事や他の特発で入ってくる仕事により思うようにすすまないこと
自分に関係のない仕事を頼まれた時や仕事の分担ができていない時
自分に期待されているもの(能力・分野・役割)がその時々で変化したり、わからなくなる時、他の専門職種から協力が得られない時。
自分に求められている業務がわかりにくい。住民の健康保持、増進、疾病予防、住民がすみよい町づくりetc 要求されることが大きすぎて、どこから重点的に取り組んでいけばいいのかわかるとしてしまふ。関連する団体、機関等との目的意識の相違もときに感じる。ただ単に1つの事業の対象者に満足いくサービスが提供できなかったという不満もあるが、数ある事業の中で、ここにだけ集中し、取りくめばいいということではないのに、業務上せざるをえない状況におかれていることが不満でもある
自分に向いておらず興味のない仕事についている時
自分に行動力がないこと
自分に自信がなくなった時
自分に自信がもてなくなったとき、まわりからの協力や意志統一に向けてうまく働きかけできなくなったとき
自分に十分な知識がなく、住民が納得できるような話ができなかったこと。
自分に対しての反省が多いです。・期限がない仕事については後回しにしてしまうため、進んでいない、期限があるものもこなしている日々にしてしまっている。・自分の思っている事をうまく伝えられないこと、意思表示がしっかり出来ていないこと
自分に知識がない時～家庭や様々なことで仕事だけに集中できないこと
自分に知識が乏しい事。ニーズにこたえられる仕事ができない事。
自分に適しているとは思えない仕事や自分の意とは反して課せられることが度重なる時。
自分に適性がないと感じるとき
自分に適正な能力があれば不満はないと思いますが…。いつもいつも仕事が終わって、気持ちがすっきりしません。
自分に能力がないから、まだまだ勉強中です。自分に負けている時。
自分に能力がないことはわかっている、具体的にどうすればいいかわからないし、指導してくれる人がいない。
自分に能力のない分野の仕事をしている事(無理やり押しつけられているわけではないが、自分でやるべきだと思っただけではあるが…)
自分のおもいを、うまく伝えられない時。(相手に不愉快なおもいをさせずに…)
自分のしごとがムダになった時
自分のしごとの範囲がわからない。(自分の中でも、「保健師」というのが、保健・医療・福祉の中でどんな役割を担うべきなのか曖昧。だから連携をする際にもどこまで伝えればいいのか、依頼すればいいのかわからなくなるし、実際に日々具体的・直接的ケアをしている施設等の職員と比べると、自分のやっていることは意味があるのかわからなくなることがしばしばある)
自分のしたい仕事が出来ない時(ポジション、社会情勢etc色んな意味で)くだらない仕事をしなければならぬ時(専門職としての機能が発揮出来ない)理解がない上司と意見をたたくわけがなければいけない時、苦痛を感じる企画した事業が財政的な事情等で企画倒れになった時
自分のしたい仕事とは、ちがう仕事ではないかいつも思う。
自分のした仕事が適度に評価されていない。仕事の量が多すぎる。残業しても手当がもらえない。
自分のしていることが、どの位必要なもの(社会・住民にとって)かと疑問に思う時
自分のしていることが正当に評価されないと感じる時。自分のしていることを全ての人に理解できるように話せない時。
自分のしている仕事、目に見えず評価されない時(ほとんどいつもですが…)
自分のしている仕事、認められず評価されなかった時
自分のしている仕事に対して、上司に理解してもらっていない時
自分のしている仕事を事務職が理解してくれない時
自分のスキル不足、知識不足
自分のできる仕事量以上の仕事に負担感を感じる。困難事例の影に隠れてしまうケース追いつかない記録、報告、期限付きの調査など、机上にたまる書類、起動できない私生活の間に狭まれること 仕事の評価とって統計関係(活用されているのか首をしめているのかわかりません)が多くそれも負担です
自分のペースでできず、時間に追われる時。
自分のペースで仕事が出来ない事
自分のペースはついても仕事をしているが実力不足を感じたり、自分が行うのに適当でないとと思う行務を行うとき(意にそぐわないわけではない)
自分のメンタルヘルスが保ちにくい時(仕事の内容が、自分には重いことだと感じる時)

自分の持っている能力に限界を感じて、つらくなる時がある時。自分の仕事というより、自分に不満をもつ。(つい、他者と比較する)
自分のやっていく仕事の必要性がみえない時
自分のやっていることが、保護師以外の人には、あまり理解されていない
自分のやっていることが正しいかわからない時
自分のやっている仕事に本当に保護師がすることなのかと疑問に思う時
自分のやっている仕事に関して上司が全く理解してくれない。又自分の納得できない仕事を上司から言われた等、職場環境的に毎日の様にストレスを感じる事
自分のやっている仕事の大きさを他職種(特に事務系)には理解してもらえていないと感じるとき
自分のやっている仕事が課内でみとめられない時
自分のやりたいことより、他者の人事で配属部署が決められてしまうこと。
自分のやりたい仕事が、できない時、又やりたいことをわかしてもらえない時
自分のやりたい仕事ができない時
自分のやりたい業務内容に反した業務をやらなければならない事 人員不足による業務量がふえ十分消化しきれない事
自分のやるべき仕事を一生懸命にやっているが、それ以上の仕事をまかせられる時に不満を感じる。(他の職員が自分のやるべき仕事を放きするので、私がやらなければならないことが多い時。)
自分のやるべき仕事を上司等にわかしてもらえないとき
自分の意にそぐわないことでも、業務として行なわなければならない時
自分の意にそぐわないことを実施しなくてはいけない時(何のために業務をするのか目的がはっきりしていないのに実施しなくてはならない時)
自分の意にそぐわない時
自分の意に合わない仕事をやる時
自分の意に反した業務をしなくてはならない時。自分の能力不足等により、満足のいく援助(対象者にうまく援助できなかったと感じる等)ができなかった時。
自分の意見・考えを提案しても頭ごなしにNOと言われる時
自分の意見が全く取りあげられなかった時
自分の意見が通らず、反対意見の人と一緒に仕事をやる時、やる気のない人と一緒に仕事をやる時
自分の意見が通らないとき
自分の意見や、思いが、十分に担当業務に、反映されないとき
自分の意見や考えを訴える場がない時。又、認めてもらうことができない時。
自分の意見を頭から否定・反論された時。
自分の意見を聞いてもらえない時
自分の意見を聞き入れてもらえない場合。信用されていない場合(上司が心配症のため)
自分の意見を聞き入れてもらえない場合。信用されていない場合(上司が心配症のため)
自分の意志と関係ない仕事をしなければならない時(本当はそうではなくて違うのにと思いつながら言われたことをする)
自分の意志と反する事業の廃止など(全体的な予算減)もあり、事業担当である時
自分の意志にあわないうことが決められたりすすんだりするとき(もったいなく思っているのに思ってもそれが叶わないとき)
自分の意志に関係なく仕事を処理しなければならないとき
自分の意図することが伝わらない時
自分の意図するところとはちがう部分で評価されたりすること
自分の援助の視点や考えが他職種に伝わらないとき
自分の課の担当業務について、(サービス面で考えても、他課のほうが効率・効果があると思われる業務も自分の課が担当することになった時)
自分の感性を脇において行政という中で仕事をやる時
自分の関与していないところの対応により、住民サービスが低下してしまうこと。
自分の企画した事業が住民にとって本当に必要なもので、望んでいたものであったか不安になった時
自分の起業が途中でクレームがつく時(町長はOK)
自分の技術、知識が足りなすぎると実感する時
自分の技術がついていけない時 周りからの協力が得られない時
自分の業務だと思っていない仕事をしなくてはならない時
自分の業務に関する知識や処理能力の不足が原因でおきる対応困難な問題がおきた時。
自分の業務やケースのことで困ったことをチーム全員で共有する場、時間がとれないこと。逆に、他の人がケースなどで困っていることがあっても対応できない場合がある。
自分の業務内容を上司(事務職)が理解してもらえない時
自分の業務量・費が、時間内で消化できるものではなく、常に時間外勤務をしている状況が、長期に渡り続いていること。子育て中ということもあり、ある程度家庭生活を充実したものになければ、仕事への意欲も失いつつあると日々感じている。仕事を休んでいくかどうかの転換期だとも感じている。
自分の業務量を消化できない時
自分の勤務時間内で処理しきれない量でなく、残業すればできるのかもしれないが、残業できない家庭事情があり無理。今日はこれをやっておまう…とか思っている、窓口、Tel、ケースの急ぎなどでそうはいかないことも多く、結局、残した仕事プラス新しい仕事になる。又、行政だから仕方ないが自分ひとりの意志で決定できないことが多く、決意を待っていると、2、3日とか、上司の意見を待ってても不在がちだったり、担当課の担当者が不在とか、ロスタイムが多くて大変と日々実感しています。出先だから？かもしれませんが、保護師だけが知っていることも多いように思います。
自分の経験・知識不足でへい害が出たとき
自分の経験がないためどのように動いてよいのか分からず周囲の人に迷惑をかけていると感じる時
自分の経験と知識不足で物事がうまくすすめられない時
自分の計画どおりに物事がなかなかすすまない時
自分の現在の業務の中で保護師業務の占める割合が少ない
自分の限界を感じている時
自分の考えがしっかりしていない為、他人の言うことに左右されてしまうし、強く言えないので…
自分の考えが上司と異なり、実現できなかった時。
自分の考えが正しいのかが自分でも分からなくなる時、どうしたらよいのか分からなくなる。
自分の考えが相手に伝わらなかった時 聞き入れてもらえない時
自分の考えが認められない時、自分の無力さや力不足を感じる時
自分の考えが理解されない時
自分の考えていること、などが正当に評価されず、不当な扱いを受けたとき、頑張っ、配慮し、物事がうまくすすんだときにも評価されなかったとき
自分の考えていることが、まわりにも伝わらない時。
自分の考えている支援を実施するのに、マンパワーの不足で、制限せざるおえない時
自分の考えている事業の方向性と決果が異なった時。
自分の考えている方向に仕事が進まない時、周囲に理解してもらえない時
自分の考えとは、全く違う行動をとらなければならない時
自分の考えとは違う対応や業務をしなければならないとき。
自分の考えをきちんと表現することができなかったとき
自分の考えを理由なく否定された時
自分の考え方が他のメンバーと意見があわない時
自分の考え方が他のメンバーと意見があわない時
自分の考え方を交えればよいことだから自分で解消しようとする
自分の行った仕事が十分こなせず、周囲に評価してもらえなかった時
自分の行った支援が適切であったかどうか、不明なとき。
自分の行っていることが上司から認めってもらえない時

自分の行っていることに意味があるのか、と考える時
自分の行っている活動内容が理解されない時。自分の上司になる人は、保健師(専門職)の活動内容を理解してくれない人が多く、自分たちの活動がとても実施困難である。
自分の行っている業務内容が、保健師でなくても、行える業務であり、保健師としてのやりがいが見出しにくい
自分の行務上とった行為について、トラブルが発生した時に、こちらの言い分を取ってもらえなかった時
自分の裁量で決定したり、企画立案等がしにくい状況にあること。時々“使い捨ての1つのコマ”なのではないかと思う時がある。
自分の仕事(事業)をまとめて分析し、効果や改善点、反省点を明らかにしないまま次の事業に進むこと。(自分自身のやり方に不満を感じることがある)
自分の仕事、考えを周囲にうまく説明できず理解してもらえない。
自分の仕事…というわけではありませんが、係の中で、1人あたりの仕事・分量がまちまちなこと。・係の中でも、特に、仕事の少ない人、仕事に対し、やる気のない人が、1日いっぱい私語をして(窓口に住民がきているにもかかわらず)いて、とても迷惑だった。そのようなときに、誰も注意しない(上司も)という状況に、不満を感じ、上司に伝えたことがあります。
自分の仕事が、形として残らない時、順調に進まない時
自分の仕事がうまく住民に戻す事ができず何も解決の方向に持っていけないとつくづく実感した時、自分に不満を持つ
自分の仕事がわからない時
自分の仕事がとても忙しくなった時、周りの協力や理解に対し不満を感じることがある。また業務の充実を図りたい時間帯の協力が得られず、住民にとって必要と思われることがやれなかった時。
自分の仕事が周囲に認められないとき
自分の仕事が認められなかったとき
自分の仕事そのものに不満を感じたことはありません。上司がPHNの班に周囲で『仕事上ちよと能力が…』という人を配置する傾向があり、その人の分の仕事もPHNが補わなければならない状況が時々あります。その事に対しては不満です。
自分の仕事でないものが他課からまわってくる→上司が受けて自分のところになる(実際に担当業務としてやっていない為)
自分の仕事ではないが、業務をこなせない他職員の分まで進み具合を見なければならぬこと、別にやらなくてもいいが、放っておくと急な仕事としてフォローしなければならなくなるのがイヤ
自分の仕事で手いっぱいなのに、自分の仕事以外でしかも保健師がやらなくてもいいのでは…というような仕事を頼まれた時。しかし、何事も経験と思ってやっていますが、思いの他その仕事が手間だったりすると不満に思ってしまう。
自分の仕事というか、自分の仕事上での動きが、思う様でないこと
自分の仕事と思われないものを担当しなければならない時。専門性を理解されない時
自分の仕事について、不満はありませんが、自分自身の力量について、自分自身備けなくなったり、不足を感じることはあります
自分の仕事について何をすべきかわからない
自分の仕事にとりくんでいても稼働の通例として仕事のくぎりではなく周囲の状況によって異動になることがあるので、ノウハウの蓄積や人と人のつながりが希薄によりなっていくのではないかと感じる。
自分の仕事にはあまり不満はないが、業務上、非協力的な事務職と仕事を協働する際に負担が大きい
自分の仕事にはないが事務職に熟知した人と一緒に仕事ができない、いつもおんぶする方。
自分の仕事には大きな不満はなし。ただ、保健師本来の仕事を優先したい時に、保健師でなくともできる事務的な仕事が増え山積みになると、「今、それをしなければいけないのか?！」とジレンマに陥る
自分の仕事には不満をもちません。
自分の仕事に自信がもてないこと。一住民の役に立っているのかということについて
自分の仕事に対しての不満は特に持っていないが協力して行かなければならない機関が、その機能(期待する)を果たしていない時などに「課題が多い」とは感じる
自分の仕事に対しての力量のなさを感じるとき 仕事の多さにゆとりが持たずケースについてゆくりと考えることができないうとき
自分の仕事に対して持っている熱意(?)、やる気が、所属する行政組織の中で空回りしていると感じる時。
自分の仕事に対して不満をもつことはありません
自分の仕事に対して理解してもらえていないと感じる時
自分の仕事に対する課全体の評価(比重)が低い。新規事業であり、担当者が一人ですべての中で比重が少ないので、仕事のやりがいがない。
自分の仕事に対する不満ではなく、自分自身の力不足に対する不満は常にある。また、他の人が業務内容を理解せずに無駄だったり効率の悪い方法で仕事をやるよう指示された時などは不満を感じる。
自分の仕事に対する不満はありませんが、自分が10の仕事をしているのに周りが5くらいの仕事しかしていないことに不満を持ったことがあります。質問9と同様、保健師の1員ではなく、その人1人1人の人間性、良くいえば「その人らしさの部分での違いではないかと考えます。1つの出来事に対して、同じように考える人、思う人とそうではない人 1つの出来事に対して、気づく人と気づかない人 そのようなことが不満につながるのではないのでしょうか
自分の仕事に不満はない。仕事だから…。
自分の仕事に不満はないが、役所内での保健事業の評価と保健師の地位の向上を願っている。
自分の仕事に不満をもつことはないのですが…住民との信頼関係もできていないと思うし、住民に大事にされ、保健師になってよかったと思っています。ただ、職場にもう1人いる保健師との人間関係でものごとくストレスを感じています。マイペースで、先を見ない(が見えない)、その日暮らしの仕事ぶりに呆れています。やる気がないのか、何を考えているのか…彼女も保健師になって6年が経ちろうとしています何が言っても“ぬかに釘”状態で自分の指導がまずいのではと保健師や県庁保健師指導係の保健師に相談したこともありましたが結局は“保健師に過ぎない人材”という答えでした。これから先、彼女との人間関係をうまくやっていく自信などなく上司に相談しても“様子を見ましよう”と。ストレスがたまる一方です。(愚痴ってしまいました)
自分の仕事に不満をもつことはほとんどありません。
自分の仕事に不満をもった事はない
自分の仕事に不満を持つ、というよりはなかなか仕事が覚えられないこと十分に機能できていないことへの苛立ちはあります
自分の仕事に不満を持っていません。
自分の仕事に不満を持っているわけではなく、現在の仕事をうまくこなしていき事に不安がある
自分の仕事に不満を持つというより、自分の体力に不満を持ちます。産休、育児で忙しい職場に対して何とか活気ある職場に思っても、自分が一番、体調悪く、心配りしてあげられないことが、自分の仕事の仕方に対する不満です
自分の仕事の意図することが仲間にならぬ時
自分の仕事の後継者がなく、同じ仕事をつづけていかなければならない。住民相手の仕事で需要が増えているにもかかわらず、対応できる人数が増えない。仕事を3つ程兼務しており、一方を立てれば一方がずればはじめる。肩の上に裏切りの人が乗っている感覚に陥ることあり。土日でも住民の対応で出勤するが、代行がなかなかとれない。とると残業がふえる。専門職として後輩に指導する立場におかれ、県からの要請もあり、香段の仕事は日中こなし、指導や研究の時間は時間外にするようになっている。プライベートな時間がなかなか持たない。
自分の仕事の質が上がらないこと マンパワー不足で多忙であること 関係者との連携
自分の仕事の内容が他の人に理解してもらえない時 あまり効果がないと思われる仕事をすると 能力以上のことを求められた時
自分の仕事の範囲が、はっきりしない 権限がない範囲のことまで、まかせられたりする時、また、そのような時、相談する人がいなくなったり、連絡がとれない時
自分の仕事の範囲では、支援を必要とする住民に対し充分な対応ができない問題が生じ、他の受皿を案内したいと思っても、良い受け皿がない時
自分の仕事の範疇でない事柄を他の事業所等から自分の仕事ではないかと言われた時。自分では処理できない事柄を他の事業所等から要求され、自分の上司や同僚に依頼しなければならない時。
自分の仕事は大好きですが人間関係でストレスを感じることがたびたびある(ある1人の人との人間関係)
自分の仕事をどう評価されているのかつかめない。
自分の仕事を自分自身で評価しようとしたとき、専門性の高い仕事をしていないのではないかと思うとき。
自分の仕事を上司が理解していないのではないかと思うこと(代替がきかない部分がある)
自分の仕事を全て把握している職員がいない為、代わりがいないところ。(健康には気を付けています)
自分の仕事を他の職種(専門職以外の一般の事務職)から、現状をわからず(真意)批判される事
自分の仕事を評価してもらえないこと 仕事仲間とのトラブル
自分の仕事を評価してもらえないこと。仕事仲間とのトラブル
自分の仕事を評価してもらえない時。
自分の仕事を理解してもらえず極端に人数(専門職)が少ないため仕事に進められぬうちに余裕がなく十分な相談にのれない時など落ちこんでしまう
自分の仕事以外のことをやることがある
自分の仕事自体ではない(人員配置で長期病欠がいて、補充されないことが不満といえれば不満)
自分の仕事内容が上司に理解されなかった時。

自分の仕事内容を正しく評価されないなど感じた時
自分の思いがうまく通じなかったとき
自分の思いが人に伝わらない時
自分の思いが相手(個人、組織を問わず)にうまく伝わらない時
自分の思いが伝わってなかったと後から知った時。
自分の思いが伝わらない時 マンネリ化した事業の繰り返しになっている事がある
自分の思い通りにいかない時
自分の思い通りにならない時
自分の思い通りに事がすすまない時(飛び込みの仕事が入った時)
自分の思うように仕事ができない時(思うような支援ができないなど)
自分の思うように仕事はかどらなかつた時
自分の思うように保健師業務をしたいが事務作業が多い
自分の思う様にすめられない時。思う様な結果が得られなかつた時。
自分の思った通りに事業運営できなかつた時
自分の思っていることや考えることが上司に伝わらなかつたこと
自分の思っているようになかなか前にすすまない時などいろいろある。またその日に仕事が終わらない時などは家にまで仕事を持ち帰る事などあり、不満に思う事がある。また他人からは「素直な仕事だ」など言われると腹がたつ
自分の思考・アセスメント能力の不足。仕事はやりがいがありますが、それに対し自分の力量に不満を感じています。
自分の指示されている仕事を上司がどのように活用しているのか何のためにやっているのかが見えない部分が多々ある。
自分の視点やアセスメントなども上司に聞いてもらえない。自分の考えで仕事をすすめているつもりなので、そこを評価して欲しい。もっと部下の話聞いて欲しい
自分の資格を活用することができない(保育士と同じ仕事)これだけよいのかと疑問を感じるが相談する場所もないので、あきらめている
自分の事務仕事に追われ新しく仕事を開拓したりニーズの掘りおこしをしていない時
自分の持っている知識が乏しく、仕事を終わらせても満足感を得られない時
自分の持っている力を十分に発揮できずに終了となってしまったとき
自分の持つ業務が多くなったり、重なったり、能力以上のことをこなさないといけない時など
自分の持つ仕事だけで協力できない時、またそういう人間関係ができていないこと
自分の自信のなさ、自分の勉強不足で不満は
自分の実力の限界を感じた時 時間的に余裕がなくて納得いくまで事業を評価したりできないこと
自分の住民に対する思いと、住民との間にズレを感じた時。ニーズに応じられなかつたと感じる時
自分の処理できる以上の物を求められているように感じる。1つのことに集中して打ちこむことができない環境 助け合い相談することがあまりできない。
自分の処理能力の低さとは思いつつも、時間外で仕事をすすめる時
自分の所属している係では解決できない問題で他の係が分担すべき仕事について問題提起をしたり、改善を促すよう求めても余計な仕事を増やさないで欲しいとか、そんなことはできない迷惑であるという態度を示されるのでやる気をなくしてしまう
自分の所属する課、係で現在行っている業務、及び専門職として求められていること、保健師としてのミッションが一致しないこと。また、行政保健師としてのミッションを十分に言語化できるまでに致っておらず、そのため現在の業務以上、若しくは業務を整理してまでもと取り組むべき仕事を課、部内に提言していけない自分の力量不足に立ちがちな時
自分の所属場所に保健師が自分1人であること、他の部署に保健師はいて、相談もできるが、自分の部署、立場があまり理解されていないと思う。
自分の状況だけを見て他保健師に負担をかけるスタッフに対して
自分の職種の特徴が他部署の職員や住民に理解されないとき
自分の職場では保健師に対して本来の保健、予防活動からは遠ざけられており、今まで積み上げてきた事業も不本意ながら消滅されている。介護保険認定調査は保健師の給料業務と位置づけられており人権をもつ上司の考えは未だに改善されていない。介護保険課3名、福祉課(障害)2名、居宅介護支援事業所に1名と配属されており保健事業に携わる保健師は半分にはなっている状態が3~4年続いている
自分の職名(一般保健師)以外に、議会答弁に関する資料を作成したりするが、反面、役職がないため、課内の調整などが上手くいかない時など。
自分の積んできた経験を生かしきれない時。今まで重ねてきた経験と、公衆衛生分野にもどんどん入ってくる新しい概念を自分の中で結びつけることができず、頭で理解しても自分のことばで言えるほど消化吸収できていないこと かくる自信のなさがある。地域を見るということ、時代を読むということが弱いこと。また、経験を自分の中で理論化し、普遍化する作業が弱かったことが、理由と思っている。
自分の説明が相手に正確に伝わらなかつた時
自分の専門職としての仕事ができない時 他職種でも出来る事を依頼された時
自分の専門職としての知識や能力を重視されていないと感じる時(事務仕事ばかりが重なる時など)
自分の専門性が生かせてないと思う時。
自分の専門性と違う仕事を上司に強要される時。地区活動をさせてもらえないこと。(計画策定の専従になっており会議資料をまとめることが主な仕事である)仕事に計画性が全くなく、ふっつわいてくることが多いこと。
自分の専門性を生かせる仕事ではないと思った時
自分の存在価値が見出せないとき
自分の体調(精神的、身体的)に思わしくない時
自分の担当している事業の予算がカットされた時
自分の担当する事業やケースについて、カンファレンスする時間がない時
自分の担当の仕事で突発的に物事が起こる時、自分だけでは決められず、多くの時間をとられることが多いと負担を感じます。
自分の担当以外の業務に同僚からの協力が得られにくいこと。
自分の担当以外の仕事をしなければならないこと
自分の担当業務に重点を置きたいが、それ以外の業務に時間をとられてしまい、専念できない。
自分の担当業務以外にたくさんの業務を処理しないといけない時
自分の担当業務外の仕事で急急対応しなくてはならない仕事を上司に強要された時。ルーチンワークで計画的にすすめていることを後まわしにせざるをえず、自分の業務のことが結果的に、ギリギリになったり、対応が遅れてしまうこと。
自分の取組の悪さを反省する時
自分の知識、技術ともに不十分であるため、効率よく業務をこなすことができず、住民の方々などに対し、満足できるような仕事ができている時が多い。特に、今まで行ったことのない新たな業務を行う時に感じる。
自分の知識、経験不足が大いなのに、課内に自分より経験のある方がいない、相談することが難しい。他機関から情報収集し、連携してもらっているが、なかなか自分が育たず狭い中で仕事をしているようである。
自分の知識、能力、経験が不足していると感じる時
自分の知識、能力がないこと。仕事において発想が豊かでありたいと思うことがよくある
自分の知識・技術の乏しさに悲しくなることがあります。また、自分の持つ技術をうまく生かせない時も悲しいです。
自分の知識が古くなっていくからこそ、新しい知識や学習機会を得る努力をしなければいけないが、チャンスを活かしかねないもどかしさ、仕事の企画をすることが、自分の知識や考えの中で、時代に合っているのか、経験に始まらないか、自信がなくなってくるが、日頃の業務に忙殺され、相談することも難しい。1人1人に与えられている業務量が大変多い。量というよりも、企画力を使う神経、精神力として、体でなく、精神的にまいって行く部分で、自分の力をもっとつけなければいけません。
自分の知識と経験が足りず、判断や対応にとまどってしまうという自分に対する不満はある。しかし今やっている仕事は楽しく周囲の方々に助けられ満足している
自分の知識の無さ(一般的なこと、専門的なことすべてにおいて)住民からのニーズに上手く対応できない時
自分の知識や能力が劣っているためにスムーズに仕事はかどらなかつた時。ひらめきがないため良いアイデアが浮かばない一これを改善するための努力をあまりしない自分の姿勢に不満
自分の知識不足
自分の知識不足、勉強不足が原因だと分かっているが、住民が必要としていることができなかった時(例えば小さい子どもを育児中の母親に質問されてもこたえられなかつたときなど)
自分の知識不足で業務がなかなか進展しない時に、自分をもっと勉強しなければいけないと思うが、不満というものではない
自分の知識不足なのでケースのフォローを負担に感じることがあります
自分の知識不足による不安
自分の知識不足を突きた時



自分の中で納得できていない仕事をしている時
自分の努力がむくわれない時
自分の熱意が相手に(対象者に)伝わらない時など…
自分の納得できる仕事ができたと上司の評価が得られない時。また、関係機関から期待どおりの協力が得られない時
自分の能力(思考力、集中力、記憶力)が低下していると感じた時 担当すべき者から仕事を回されてきた時(自分の担当外の仕事をやらされると感じる時)
自分の能力がなく、仕事が重くなっていくと処理しきれなくなる。
自分の能力がなくて問題解決できないとき。
自分の能力が業務内容や求められる仕事に追いついていない時、自分のふがいなさを感じる。
自分の能力が低いためか、ケアマネージメント的業務がうまくいかない。この質問はあくまでも保健師の立場として回答しなければなりません。現在自分の立場は障害福祉係の事務が大半で保健師の立場より係長として福祉行政、予算管理、個々のケース解決で日々過ごしていますので適切で回答していると思われませんが、フォローアップ体制が出来ていれば、精神的余裕があると思うのですが…
自分の能力が低い時、体調不良の為上手く仕事に取り組みない
自分の能力が不足しているために、うまく、一人で仕事がテキパキと処理できない時
自分の能力が劣っているために、職場の人に迷惑をかけてしまった時
自分の能力では解決できない課題の時
自分の能力では市町村PHNに向いていないのではないかと、かえって迷惑をかけているのではないかと、業務で役に立たないと感じた時に自分に不満を抱きます
自分の能力に限界を感じることにうらがえして不満につながるのだと思う
自分の能力に自信を失っている時、業務量が、過度に多くなると、「何故、こんなに仕事が、多いのだろう」と不満を持つことがある。しかし、結局、自分の力量不足なのだととうとう落ち込んでしまいます。
自分の能力に対して仕事量が多すぎるなあと思うとき、十分に取り組みない。帰宅時間が遅い時 勉強する時間がない時、満足いく結果でない。
自分の能力に比べて、業務量が多いこと
自分の能力のなさ クリエイティブな発想ができない
自分の能力のなさいつも不満を感じている(仕事が増え余裕がないのは事実)
自分の能力のなさにより幅広い視点で効率良く問題が解決できないことに対し不満がある
自分の能力のなさを感じたとき
自分の能力のなさを感じた時、自分で自分に不満あり
自分の能力のなさを感じたことはあっても仕事に対しての不満は感じない
自分の能力の限界を感じる時 よく訪問指導と言うが、指導らしきことがなかなかできていない、どちらかというと訪問相談 もっとも、自分の能力以上のこと、専門性、分野外のこと、他機関を紹介、調整することも、重要な役割、もっとマネージメント能力を伸ばしたい
自分の能力の限界を感じたとき(自分自身への不満)
自分の能力の不足を感じた時。
自分の能力や知識の無い分野で、企画運営に参画した時、自分自身の無能さに不満を抱くと共に、そのレベルまで到達できるような事前のレクチャーが無いことに対する不満。
自分の能力を超える仕事量のため、1つ1つの仕事をていねいにすることが出来ず消化不良のまま終わってゆくこと、又、そうしか出来ない自分自身に不満をもっていること
自分の能力以上に仕事を持たされていること。出産、育児で常に誰かが長期休暇を取ることにに対しては何も思わないが、その代替スタッフをきっちり入れてほしい！！仕事量、フォロー数が多すぎて、すべて中途半端になっている気がして、ストレスを感じます。
自分の能力以上のものが要求される時、自分の能力のなさ
自分の能力以上の業務量がある時
自分の能力以上の仕事がある。
自分の能力以上の仕事がたくさん押しよせること 何もしない人もいるのに…。
自分の能力以上の仕事を任せられる時
自分の能力以上の仕事を求められること
自分の能力以上の仕事を命令される時 自分の意にそぐわない仕事を命令される時
自分の能力以上の仕事を要求されるが、対応できない
自分の能力不足
自分の能力不足、勉強不足と、日々の雑多な事業にふりまわされていることが からみあっている現状が不満。こういうアンケートに答えていると、いかにやるべきことをやっていないかが痛感されて反省しきり。
自分の能力不足。
自分の能力不足が原因だと思わずで不満といえるものは特にはないです
自分の能力不足が表面化した時
自分の能力不足で仕事がうまくすすまないことがあること
自分の能力不足により問題解決が困難であると感じる時、仕事に対して自分に自信がなくなります。(自分に対する不満かな。)
自分の能力不足を感じた時、この仕事は自分が担当してもよいのかという疑問と不安を感じる。
自分の能力不足を感じる時
自分の能力不足を感じる時
自分の判断だけでは未熟なので先に進まないこと。思いがたつてもすぐこれまでの歴史があり変わらないこと
自分の判断でできるものを判断までしてから与えられる時
自分の判断では無駄な事業と思われる事、もっとこのようにすれば良いと思うのにも思われる事を一方的に決めた事だからとやられる事。専門職としてもっと専門的な仕事をしたいが、何でも屋のように広く浅い業務でしかないこと。一対象者のニーズにマッチした関わりが難しい
自分の判断と相談した先輩との意見がちがいがち、実行できなかった、その件について上司から、実行した方が良かったと言われた時
自分の部署に自分の職種がひとしかおらず、介護保険という前任者のいない業務を手さぐりですすめてきた。自分の業務をどのように整理し、評価したらいいのか、その中で専門性をみい出していかねばならないと思うが、週単位の切りのある業務に流されてしまい、整理できないままになっている。上司からも助言や指示があるとよいと思うこともあるが…
自分の勉強不足で充分なアドバイスや調整が出来ない時、力不足を感じる
自分の勉強不足と、能力の低さ。業務量が多くなり、保健師としての仕事ができにくい、残業が増え、家庭や子供のことが後回しになっているとき
自分の勉強不足を感じる毎日です
自分の抱えているケースがうまく対処できない時。また、自分の力のなさにも困る時。係の人達とうまく仕事について共有できない時。
自分の抱えている課題を他者と共有、協力が得られない時。
自分の本来の担当外の仕事をしても、そのことを評価してもらえないこと。(自分のした仕事としての評価はされにくい)
自分の無気力さを感じた時
自分の無気力さから、段取りよく、人を巻き込んで仕事をすることが難しい時が度々あり落ち込んでしまいます。
自分の無気力さを感じた時。
自分の無力感を感じたとき
自分の役割ができていない時
自分の役割がはっきりしない時や、役割分担に偏りがある時。
自分の役割がよくわからなくなった時、一人で判断、実施しなければいけないことが多く、負担を感じる時、仕事の評価(自分に対して、事業に対して、どちらも)が得にくい
自分の役割がわからないとき
自分の役割がわからない時、自分の課せられるであろう役割が果たせないと感じたとき
自分の役割が見えだせない時。自分の役割ではないと思う仕事をしている時。
自分の役割をはたせていない(上司など)と一緒に仕事をすると
自分の役割をみいだせない時。仕事の意味が、わからない時。
自分の理想とする仕事をしようと思えば上司との摩擦が生じる。勤務時間内で仕事が処理出来ない等、ストレスを感じる事が多くなる。ここ数年、ちょっとパワー切れ状態です
自分の理想通り、自分がうごけない時 内容的にやりがいを選びこして精神的負担を感じる時

自分の立場、考えを話し合いをしても変えることなく、保健師の専門・役割を無視した仕事の仕方を押しつける人と仕事をしなければならぬこと。
自分の立場が、中間的ということもあり、上司の方針や気持ち仕事にむけての姿勢など理解出来ても実際には下のものとうまく伝わっておらず、自分もどう対応していいかわからず大変。
自分の力が及ばず、満足な結果が得られなかった時。調整能力不足で、意見がまとまらない時。
自分の力ではどうしても援助できないとき ex 金銭的、制度的限界など
自分の力では問題解決できなかった時。
自分の力のたらずで、仕事が十分にできなかったとき、自分に対して腹が立つ。でも、それを支えてくれる人が周りにいるし、焦りは禁物と自分に言い聞かせているが、やはり保健師として中途半端になっている自分が情けない。
自分の力のなさに気が重くなったり、解決にむけ、とりくんでも効果がみられない事もありましたが、チームでまた他職種の方の励みや支援があり、毎日元気に新しい自分で仕事をしています(人間関係は難しいと思います)仕事に不満をもつ立場ではなく、持たれる方なのだと思えます
自分の力を発揮できるような仕事をまかせられなかった時
自分の力不足(知識不足、瞬時の適切な判断)にふがいなさが不満
自分の力不足で、仕事ができない時
自分の力不足で仕事がなかなか進まないとき
自分の力不足で思う様に支援ができないとき
自分の力不足を感じた時
自分の力不足を感じた時。保健事業等で住民に対し保健指導を行う際、住民の反応がいまいちと十分理解してもらえない時に自分の力不足を感じる。
自分の力不足を感じる時
自分の力不足を感じる時
自分の力不足を感じる時
自分の力量、経験不足
自分の力量が足りない？今の仕事に向いていない？企画立案において上司に認められない 自分なりに考えて取り組んでいてもほとんど受け入れてもらえない。上司の言いなりになっている。たとえそれがまちがっており、不当なやり方でも自分を押し殺して上司に従わなくてはならない。(それを後輩から責められてもどうすることもできない。)
自分の力量に合わない、業務担当
自分の力量のなさについて
自分の力量のなさについて
自分の力量のなさについて
自分の力量のなさについて
自分の力量の問題かもしれませんが、今は保育士さんのお手伝いの役割しか荷ってない気がしています。もっと障害児保育や子育てサポート、危待等 対外的に他機関と連携をとりたいと思っていますが、今は立場的にできません。
自分の力量や業務量をこえてやっている時
自分の力量や特性に合った仕事に集中できない環境にあると感じる時
自分の力量不足
自分の力量不足もあるが、いつもマンパワーが足りない状態で仕事をして来ているので余裕を持って仕事に向うことが出来ずいつもその場のぎにならざるを得ないのかと反省する。保健師本来の地区活動を中心に仕事をするのが大切だろうと感じつつ保健事業を実施することに終始している自分がある。保健計画を立てて保健計画から事業の企画、立案、予算どりをし実施、評価というフローとして行くことが理想と考えるが、今までそのように仕事は実施できていない
自分の力量不足を感じる時。サポート体制不足を感じる時。(自分の判断を強く求められる時・自分の力で解決をせまられる時など)
自分はこれが大切だと思っていて発覚しても、組織に潰される時。いくら自分が正しいと思っても取り上げられないこと。
自分ばかり仕事の配置についている時
自分はこれでよいと信じて問題意識をもたず、現状を向上させようとしないうちに職員と仕事をすると、不満というより裏うつになる
自分は誇りに思っている仕事をしていると思っている。しかしとても地味な仕事である。積み重ね、したいに型にしていける仕事であり、オリジナリティーな業務が多い。自分はその業務をきちんとやっているとと思っている。しかし、評価は貴重に使われているだけである。
自分は自分なりに精一杯しているつもりなのにそれを認めてくれなく、欠所ばかり指摘された時。
自分ひとりでは仕事が出来ない。行った活動の結果が見えてこない。うまく他機関との連絡・連携がとれない。住民に自分の伝えようとしていることがうまく伝わらない、他の行政職の人に仕事の意味をわかってもらえない
自分ひとりでは仕事をしていようよにかんじる時
自分への不満。自分なりに先を見定めながら、仕事を勤めているつもりだが、どういう方向に仕事をすすめていくことを期待されているのか、自分から打ち出せるものがあるのか、日常業務しながら、もがいている自分。指導者を求めている
自分もうまく説明できないので人にとかやく言うことは出来ないが「保健師って何？」と理解されない所。仕事が1年ごとに、所長など上が変わるたびに、変えられること。ついて行けない。
自分よりも、年令が高く、沢山給料をもらっている職員が、まともには仕事が出来ずその人の負担が自分にかぶさってくる時 今の仕事に合わないなら、早く、ちがう所へ異動してほしいと思う
自分より倍以上の給料をもらっているのに、仕事がとても遅い人がいて、簡単なことでも何度も質問を繰り返される時。
自分より立場が上の人より信頼されていないと感じた時
自分を自分で追いこみストレスとして感じてしまうこと
自分を認めてもらえない時。
自分自身、計画性が乏しいため、仕事が後手後手にまわる。又、自分の意見を出せない
自分自身、要領よく仕事が出来なかった時
自分自身がした仕事に良い効果がみられなかった時
自分自身がたてた目標に到達できなかったとき、自分自身に不満を感じる
自分自身が物事が能率的に出来なくなった
自分自身で仕事の整理をきちんとこなされていないこと。
自分自身にイラだつことがあります。思うようにならない時とか
自分自身についての不満ですが法律と数字に弱いこと
自分自身にはありますが仕事にはないです
自分自身に対して、ケースの連絡、記録、地区組織の方との連絡等 細かな所で時間を取られるが、形にしづらく、対外的に、どれだけの業務量か表わせない
自分自身に不満があるのみで、仕事に対しての不満はない
自分自身に保健師としての能力がないように感じる
自分自身の技術のなさや力不足に対して
自分自身の仕事は、それほど負担ではなく楽しくできているが、人員不足から休日が少ない。上司に伝えてもとりあってくれず、代休も全くとれない。同じ職員でも事務職の人は、有給をどんどん使って休んでいる。年間、代休を含めて6日程度の休みで、あとは無給専任になっている。これでは若いPHN達がかわいそうと上司には、かけあっているが全く受け入れてもらえず、憤りなく思っている。
自分自身の思いや考えがうまく伝えられない時。
自分自身の質の向上のために研修に参加させていただいているが同僚とも同じレベルになるよう同時に出席したいと思うなかなか上司の理解を得にくいこと。
自分自身の手際の悪さに不満を感じる時がしばしばある。できるなら、1つ1つの仕事や個別支援をじっくり考えたり資料化したりしなからすすめたが、時間に追われて、全てが中途半端に感じることがある。
自分自身の責任だと思いが、保健師の役割を見い出せずにいる時
自分自身の知識(勉強)不足を感じる時
自分自身の知識や技術に不足を感じる時。
自分自身の知識や手技不足(能力不足)住民が満足、納得できないような対応をしてしまったとき、住民の少数意見にこたえられないとき
自分自身の知識不足などで仕事に支障があったとき
自分自身の能力に対する不満です。
自分自身の能力の限界を感じたとき
自分自身の能力の低さから仕事が完了するのに時間を多く要した時
自分自身の能力の未熟さを認識しているにもかかわらず積極的に改善し学ぼうという意欲が減退していることが自分自身に対して不満を感じている。
自分自身の能力不足、他職員との連携がうまく回れない時

自分自身の能力不足によって問題解決ができなかったのが明確でないまま終わってしまう。あまりにもケースが多くて自分の中で整理する時間も持てずにいる。
自分自身の判断のみで行動しなければならぬことが多いこと。(カンファレンスをする時間がとれない)
自分自身の勉強不足、技術の不足からくる達成感のない仕事がある時
自分自身の力不足に不満はあるが、仕事に不満はない
自分自身保護師の仕事がわからない時があり何をやっているんだろ?と落ちこむことがあります。不満というより自分の保護師という仕事の信念がゆらぐことがあります。保護師が増員になると、なったてみんなの思いも違ったりするけれどその中でチームワークのとおり方など難しいなと思います。
自分達がしている調査(介護保険)内容を上司が疑がってかかること。信用して欲しい。(前回と状況が異なる場合、いくら説明しても納得してもらえない)
自分達が行っていることが、どれだけの効果を得られているのかを、評価しづらいこと
自分達が行っている業務についての評価をきちんとしてもらえないとき
自分達は問題として扱えても、それが他機関では取りあげられず、何の行動変容も起こせない時。
自分達は問題として扱えても、それが他機関では取りあげられず、何の行動変容も起こせない時。
質の良い仕事をするための環境が整っていないこと
質的・量的に許容範囲を超えている時。
質問9に「ここ数週間…」とありますが、ここ最近要介護認定に関する不服や苦情の訴えが様々、対応にストレスを感じています。調査が出来る職員に限られるので、そのような苦情の受付から調査から結果説明まで全て対応が求められるため、専門職であることが辛いことがあります。
質問9は大切な項目です。保護師は企画や事業立案に参画することは大切なことは良くなってはいますが、なかなかできる人がいません。事務職とのキャリアの違いから、どうしても事務能力が十分とはいえません。優秀な事務はそこをのみこみ専門性を大切に活用してくれませんが、そういう人は少なく専門職のできない所を強強し、たいていしまいます。専門職はそのことにめげずに頑張らねばなりません。なかなか大変ですので企画部門に行く保護師が少なくて困っています
実施している仕事の大変さを理解してもらえなかった時。
実施した事業の反省・評価が十分に出来ていない
実施した事業の分析評価が十分ではない
実施した事業や業務に対しての評価が充分ではなく、軽みられた時
実施している事業が多く、自分が担当した事業や、町の事業全体を振り返る時間的余裕がない。また、毎日バタバタと追われる中で、新しい知識・技術を学習する時間をつくるのは非常に難しい
実施している事業について、上司にその必要性を理解されなかった時。
実施している事業は、評価しスクラップアンドビルドの方向性で整理拡充しようと思っているが、上司は回数や内容はかえられないということなれ主義の場合
実施すべきことが、すずまず停滞しているとき
実施する目的や目標があいまいなまま、トップダウンで決定した事業をする時
実施する理由が理解できずに実施しなければならない時
実施目的が明確でない。又は納得できない場合
実質的な保護師活動より、文書処理などの作業に時間がとられる事務職を要請しているのに、つかない
実習生の指導をしているとき 実習目的を尋ねてもはっきりしないとき
実績に合っていないと思う仕事をしている時
実績を求められながら、質の高いサービスは落とさないよう心がけると、結局余裕が全くなくなる。こと。
実績効果のない仕事をする時
実態調査や現場の意見を求めるくせにそれが反映されず、ムダになる。
実働時間(働ける時間)に対し業務量が多く、十分に業務に対応できない。(対応職員数が少ない)全体の時間が少ないと、定例事業(健診等)に時間がとられ、事業の準備・整理や、個別ケースへの対応の時間(内容)が十分にとれない。
実務上でしか、わからない状況での理解が乏しいこと
社会の流れが早く仕事の中身に求められている事が変化 する 考え方をまとめる画に書いている
弱者切り捨ての様に予算、人を削られていくこと、地区活動を展開していくための時間のないこと 縦割りの仕事が多く、地区の全体を把握しきれないところ
主幹という立場のため権限が与えられていないことと情報が入りにくい。専門職がきちとラインの課長ポストに配置されていくことが必要と思います。事務職の課長に教えてあげながら仕事をしていくことに対してストレスを感じることも多い。
受けもち地区によって、業務量が異なること
受持ちケースについて、(気軽に)相談できる機会が少ない。(同じ職場内でも、全く担当が異なるため)
受持ち地区が広く十分かわりきれない
受付業務等は課の業務として担当に関係なく皆で行いその他に精神障害者に関する業務を主にしている状態。じっくりケースの相談に応じたり、腰をすえてケースの処置を検討する余裕がない。課全員が忙しいのだから仕方ないとは思いますがこれでは、よいケースワークもできず自分の自信も無くなります
受容することに疲れること
周りからのしめつけがあつて思うように仕事が進まない時
周りからの評価が低いところ
周りの環境に慣れるまでに大変だった。
周りの人より業務の負担を多くかけられたとき。また、それによってみんなよりも帰宅がおそくなる時にむなしさを感じる。
周囲(他職種、上司)に仕事の内容を理解してもらいにくい時
周囲からの無言の圧力
周囲からみとめてもらえない時
周囲から協力が得られない時
周囲から仕事の内容が見えにくい 目的が見えにくい
周囲から認められない時 予防の効果や活動が、十分示せないために、何もしていないと評価されてしまうこと
周囲に、理解してもらえない時
周囲に仕事が理解してもらえなかったり、協力が得られない時
周囲に仕事の意欲を損なわせる職員がいること。義務(仕事)を果さず、権利ばかり主張する方や、それを黙認しようという上司に、同じ仕事をしている立場の保護師として不満を感じる
周囲に保護師の仕事の効果が見えないと言われた時
周囲の、業務に対する方向性がしよっちゅう変わり、一貫した計画を立てられないこと
周囲の協力がなく上司の理解を得るのに時間がかかる
周囲の思いこみにより、勝手に判断されている点 正しく状況を見て、共に考えていく姿勢でのチーム作りが必要。
周囲の事務職の人に保護師の仕事がわかってもらえない
周囲の専門職でない職員より期待されず、認められていないと感じた時。体調不良により所属で本来業務ができないこと。
周囲の無理解を感じる時
周囲の理解が得られないとき
周期的にやる気をなくすることはあります。数ヶ月毎に、目的を失ってしまいます。仕事への不満は特にありません。あるとすれば、公衆衛生、保護活動の大切さを自分が周囲に伝える能力にかけるといふ事でしょうか。
就業時間内に、予定の仕事が終えられなかった時。上司から、職種に対する低い評価をされた時。(保護師業務は不要と)
就職して10年も経つのに知識・技術・経験の不足を強く感じる。個々のアプローチ(アセスメントと評価)や集団へのアプローチ(グループ育成)、事業の企画立案を含めた政策形成能力などをとって未熟だとアンケートを記入しながら感じました。仕事に対する不満というより、自分に対して焦りがあります。
就職して以来、最大のストレスの中に居ます
終りきらない業務が重なったとき
終わりのみえない(解決しない)ケースが増えていくが、地区担当制、業務分担当といわれていても、全体的に各々スタッフの仕事量を見極めて、分担することが必要に思う。
就業時間が定まらない状況
無い担当が、常勤職員(自分)1人とパート職員1人のため、今後の運営について等、悩んだ時に担当に相談できないこと。

集中して細かいツメをするのが苦手、ケアレスミスが多い
住民から、利己主義的な苦情がよせられるとき。
住民からの苦情で対応困難なことがあるとき
住民からの相談を受けた時、自分自身の経験不足、知識不足が原因で求められたことえを出せなかった時。
住民からも、スタッフからも希望がなかった事業を始めること。委託事業が突然予算がとれなくなり、実施方法も決まっていま引き受けなければならないとき。
住民から得られている情報を政策に生かすことができていない時
住民が必要な事と、行政としてできる事には、ギャップがあり、その中で、何をどう選択していくのか。難しさを感じている。行政の改革の中で、何を大切にしていけるかがあまいになり、重要な事が、簡単にないがしろにされてしまうこと
住民サービスの為に検討してやりたい事業をあけてもなかなか、思うとおりにはいかないこと
住民サービスの詳細の仕方に疑問をもつ時
住民サイドからみても行政的に考えても、おかしいと思う仕事をしなければならぬ時
住民サイドで事業を組みたいのに、労働条件、環境が整わず、実施出来ない、仕方ないので、ボランティアで参画、実施することが多い。
住民さんが困って相談に来られた時、その問題に関する部署や関係機関が連絡をとっても全く動こうとしない時 関係機関がそれぞれ一歩ずつ歩み寄ればよいぶんすぎ間が埋まると思うけれど
住民との関わりが減ってデータ処理等のデスクワークに追われる時 公衆衛生の観点から必要と思われる対応や事業展開も行政的判断で左右されてしまう時
住民との関わりの中で知り得た住民一人一人の声を、事業を進めていく際、うまく反映させることができないと感じる時。
住民との関わりを十分にできたと感じられない
住民との直接的な関わりも大切だと分かっているが、現実では、事務的な仕事も多く、十分な時間がない。
住民と一緒に考えたり悩んだりできない時
住民と協同して健康づくり活動をしていく上で、他部署や関係者からそれが簡単なことと思われたり結果がすぐにも出る、又は出すように言われたりすること
住民と身近に接することが多いからか、自分に関係のないことでも苦情を聞いたりしんどい話を聞くこともあること
住民と接する仕事なのでうまく関係がつけられなかったときや事業などで他機関との連携ができなかったとき
住民と密接して声をきいていること
住民と連携しながら地域保健活動をとりくむ中で、一緒にとりくむべき同じ職場や他職種のスタッフから地域づくり活動の意味ととりくみを理解、協力してもらえない時！
住民ニーズとは別のところで仕事をしている(という印象を受ける)セクションと連携を図ることにに対してストレスを感じる
住民ニーズと思えない、他部署からの依頼仕事
住民にとっては良かれと思う事業も、予算がつかず内容を広げられない事
住民によかれと思ってしていることが、相手にとっては迷惑そうだった時
住民に喜んでもらえるような反応が得られなかったとき 自分がまだまだであると反省させられる。不満はとくにない
住民に身近な分クレームを受けることが多く、PHN自身のメンタルヘルスを保つのに大変な時ある
住民に必要とは分かっているが、現実的には提供できないサービスがある時に、無力感を感じる。
住民のためではなく議員の依頼を先にかたづけなければいけないことと行政と議員の関係が、いやになる
住民のためになっているか自信のない時。制度的に矛盾を感じる時。
住民のために実施すべきと考える事業に、予算獲得されず、首長独自の考えの他事業に重きを置いて予算配分されていること。予防事業の費用対効果を示す資料、文献等が少ないと感じる。(自分の勉強不足もあるのかもしれない。)
住民のための仕事ではなく、仕事のための仕事になった時
住民のための仕事をしている時に議会資料や議員さんへの資料を早急に要求される時
住民のニーズにこたえるために、業務や事業を改善しようとしても、組織の中で改善が難しいこと 人員が足りず、残業になってしまうのに、残業をしたら上司からせられる雰囲気があること もっとよりに仕事をしたいのに、忙しさのために十分できないこと
住民のニーズにそぐわない事業をやらなければならない状況の時
住民のニーズを事業化することを提案したとき上司等の理解がうまくいかなかった時(自分の力量のなさを感じたとき)
住民のニーズを施策に反映しきれないところ。予算、人的配置等、業務内容に反映されにくいこと
住民の意見は直接やアンケートで聞くことはできても、私達には自由に使える予算もなく、住民の意志とは関係なく決められた事業もある。来所した人については全数面接しなければいけないなど一方的な押しつけない仕事で繁忙になり、本当にやるべきことができない状況になっている
住民の近くで相談や教育をしたり、課長合同研修を受け、行政方針(国)等できるだけ関わりをもちますが、地域福祉課では、ほとんどの方針や検討は係長以上で行われることが多いように感じられる。現在、障害者手帳や精神障害者手帳、公費負担事務で追われて、福祉相談や教育等に時間がとれない。平成10年4月10日厚生省保健医療局長通知「地域における保健師及び保健士の保健活動について」を参考に考慮してもらおう予定。支援費制度と精神障害者対策が市の事業になり、事務者と一緒に事業を乗り切ろうとしている。複数保健師がいて、係長以上のポストがないのは、意見の統一が出来る、バラバラになりやすい。若い人の指導は出来ない。
住民の健康づくりへの支援は、数字で表わすにくい部分がある。日々の努力が適正な評価を受けにくい部分への不満。自分自身のPR不足等のジレンマもあるが、事業の企画・立案、関係機関との調整等に追われ、個別ケースへじっくり関わる時間が少なくなる。
住民の健康づくりへの支援は、数字で表わすにくい部分がある。日々の努力が適正な評価を受けにくい部分への不満。自分自身のPR不足等のジレンマもあるが、事業の企画・立案、関係機関との調整等に追われ、個別ケースへじっくり関わる時間が少なくなる。
住民の視点に立って活動をおこなえない時、考えがまとまらない時。
住民の人に正しい選択と思うことを主張しても、医師会等のしがらみがあり、専門職としての力量が発揮できない時
住民の生活支援のための保健事業を、住民の主体的な力で推進していきたいと思う、それは多方面に及び限られたマンパワーではなかなか思うように展開というか精力的に進めていけない。・精神障害者の在宅支援体制 ・介護予防事業の住民組織育成他
住民の声を大切に、事業計画しているが、医師会の協力が得にくいところ。例・予防接種の集団接種がなかなか個別接種に移行出来ない ・乳児健診の医師を小児科専門で依頼するが医師会の理解が得られず外科等の医師が診察する。・事業計画で必ず医師会に伺いを立てて協力依頼をしている
住民の声を大切にしたいと思うが、住民の意向と、こちらの考えがずれている時に、不満というより、悩みます。(例、子育てサークルで、お母さん同志で集まれる場を提供できたらと考えるが、ある参加者は、子どもにはほとんどかまわずに、託児所や保育園のような役割を求めているのでは、と感じる時等。)
住民の声を直接聞き、その効果についても確かめることができるのは現場の保健師なのに、実際の運営権限(予算含む)は現場を知らない事務職にあり、こちらの状況を理解しようともせず、独断でやろうとする時
住民の声を伝えようとしても、行政内部にうまく伝わらない時、いったい我々は誰のために仕事をしているのか不満に思うことがたびたびあり。(仕事の優先順位が、他の人と違うのかな〜と悩むことがあります)行政マンに自己犠牲とか、公僕とかの言葉は死語になったのかと思う時があります
住民の声を反映させたいが、効率性や決まったわから事務的に決められてしまう
住民の声を聞き、事業の企画について、他の部署との連携を深めながら話し合いをすすめていても、それぞれ担当の思いに差があり、自分の課だけではかえきれないところを、共有することができない時
住民の代表とうまく話し合いができず、誤解されたりすること。ある組織の協力してもらっている住民から「保健師」批判されたことがショックであり、一生懸命住民のためにと思い仕事をしていることが、評価には値していないのだと考えると不満がある。
住民の不平や苦情がさまざまな形であらわれ、対応がむずかしくなってきたこと。
住民の方が困る事になると思っても住民へ知らせる業務が毎月あるが迷惑がられたりして、時間、手間がかかるのにもかかわらず本当にこまでする必要があるのかと思う時。業務(事務作業)に追われ保健事業や活動に参加出来ない時
住民の方などより ・自分の力で解決できない点に関する指摘を受けた時。(年齢、経験がないなど) ・時間内に処理できず業務整理がうまくできないとき。
住民の目から見て、具体的に直結して役立つことでない事業に対して、多額の予算がついて実施しているのに、住民からも望まれている事業でも、予算がつかない、とれない。PRして予算取りをする力がない課は特にそうである。自分の担当する事業に情熱をもって理解と行動できる上司であってほしい。たとえ、事務職でも、担当になったからには、保健事業に関して、専門職と同じ気持ち、知識をもち、自分のすべき役割を果たしてほしい。いくら工夫しても努力をしても、お金がないとできない事業、人がいないとスムーズに動けないことはあると思う。一個人の上司の能力でそれが左右されている状態が、今までも、他の課でも見られると思う。
住民の利益とならないことを決定する時(上司、医師会等の命令等により)
住民の立場に立ち、サービスを提供しているにもかかわらず、保健師という職業が、何をしているのか、住民間にあまり認識されていない事
住民の立場に立って考えられない職員に対し憤りを感じる。
住民は行政責任を求めているが、何らサービスもなく傾聴しかできない状況。特に福祉分野を感じる 保健分野については新しい知識等、支援もできるが手段もたないで対応しなければならないこと。
住民へのアプローチ方法で悩むことはあっても不満はない。
住民への予防的活動となっていないと思う時。サービスが住民側にとってプラスになっていないと思う時。
住民や利用者からはよい反応が返ってくるにもかかわらず役所内での評価が上がっていかないことを感じる時

住民より、サービスの内容が自分の意に反するなど行政に対する不満を署名で返された時など、誠意をもって対応しているのに伝わらないもどかしさ、暴言に追い打ちをかけられて福祉で働くことに失望することがある。仕事への熱意がさめる時。
住民を向いての仕事ではなく外部から(関係機関や上司など)の声により事業の内容、方向性等が変わるとき
住民参加で計画策定した事が事業計画に(予算やマンパワーの不足のため)上げられない
住民参加というけれどひとりひとりの専らにない人たちの集まりに自分が入り、一体どうやってまとめているのか…。
住民主体の健康づくりに向けての保健師の関わり、行政の関わりについて、暗中模索中である。
住民組織のメンバーに積極性がなく、成長していかないこと、保健師2人なので、先輩の考えが中心になったり、負担がかたよったりすること。事務作業が多く、他のことがあまりできないこと。
住民側に立ったサービスを他の職種がやっていない時
充分でなかった時 忙しい時
十分に時間をかけて行う必要のある仕事に、かける時間が足りない。プラン作成や、ケースに関わる時間等。問題が多すぎる。
十分な情報収集をしないまま、仕事をすすめていこうとする時、もっと、調べておけばよかった…と、後悔する時
従事者不足で、事務が多く、実際落ちついて、保健事業に取り組めない。(訪問指導や健康教育等の時間をけずらなければいけない)
従来保健師は地域住民の生活実態を見、そこから個人、地域の健康問題をさぐり住民とともに保健活動を展開するというスタンスで活動してきた。しかし、現在、業務分担制の中、地域を身近かに感じる事が出来ない。その為、地域の健康問題も見えない。そのような状況の中で「住民と協働」ということを求められ、様々な理論化された活動展開を示されても、住民とともにという実感しながらの活動は、むづかしい
縦割り行政のしくみの中で、効率的に事業を展開できない時。
縦割り行政の中にありながら所属長が、仕事に無関心である事、マンパワー不足が解消されないことにより一人にかかる負担が大ききこと。2人職場で休暇だけでなく、仕事に融通がきかないこと
出向による委託事業を実施していると、業務の企画、運営責任は重いが予算獲得や内容について決定権がないこと
出先機関であるため、教育委員会や保護課などとスムーズに連携ははかれない時など。(連携のとおり方)
出先機関に1人保健師として配置されているが、人員の配置じたいが、人口、人口増加率、高齢化率、出生率に見あっておらず、それが何年も改善されないこと
出先職場で、実際に努力して実践していることが、中央の所長や管理課に理解してもらえないこと
準備が不十分だが事業をスタートしなければならなかったりするとき。(丁寧だが仕事がおそいので、もっと自分が効率良く働けるようになりたい)
準備期間やその課題に対する検討期間(充分に検討する機会)を設けずいきなり年度内に1回～数回行わなければならない。切り期限つきの事業が現場においてきた時、必ず最後事業に対する評価を行うので、行う以上はきちんとした結果を出すべき。増える一方の業務の中で上記の面で充分に行えていない感もある。その他もろもろ。
準備等が十分にできず、取り組んでしまうことがある
準備不足のまま、健康教育を行う時
処遇困難事例に対応する場合 基幹型在宅介護支援センターの役割不足 マンパワー 技術面での充足を望む ケアマネージャーとともに仕事をする事が多いがまだまだ力不足を感じる研修制度の充実を望む
処遇困難事例の解決策が見つからないとき。
処遇困難事例への対応を保健師だけにさせようとする方針が不満。チームが組めない。(人材がない)後追いばかりしているようでもない。なぜ、処遇困難になるのか(要介護、虐待になるのか…)は個々に違うが、要因が複雑に絡んでいるのに、手取り早く保健師にやらせておけばよいという感じがしてならない。
処遇困難事例を複数の関係機関と協力とて取り組んでいる時、他の関係機関が最近かかわったにもかかわらず自分たちのケースとして連携して対応している様に他の勉強会等に無断で事例として上げた様な時。(こちらから関係機関として呼びかけて連携しているのにあたかも自分たちが他の複数機関と連携した様に出す。)地域の役員等が自分たちの気に入らぬ展開や対応を行政のトップに言いつけ今まで地道に対応して来た事が全て否定された様な印象で幹部に伝わってしまうこと。地域住民や民間団体の役員との連携の難しさを痛感する。この場合、調査して報告したら誤解だとわかるが、その事のみでつかさどって来た仕事を否定された気分になってあと味が悪い。
処理期限等のある業務や業務量が多すぎて負担に思うことがある
処理能力が悪いために、時間がかかること。業務量が多いこと。行政マンとしてあまりきたえられていないこと。
初めての事業に取り組む際どのように行ったらいいか助言が無い、もしくは聞けない場合(上司も忙しかったり…)
初任者教育があまりなかったように思う
所属している機関全体としてめざす方向が一致しない時
所属している機関内部が関係機関との連携を進めていく上での阻害要因になる場合
所属している地域が規模の小さい地域であるため、できる保健事業が限られてしまうこと。
所属する課では、事務職の中での唯一の専門職なので例えば ケースの処遇や考え方など、伝わらないことが時々あります。(同じレベルでの話し合いができないという不満はあります)
所属する機関が、保健師を専門職としてだけでなく、職員として、他の仕事(一般事務など)にも従事することを望むこと、望まれる仕事の内容が、初歩的な一般事務であったりするので、専門職は専門性を生かした仕事に従事させるほうが効率的である
所属で他の業務に費す時間が多く、健康診断の結果、要指導の職員へのアプローチが不十分な点。
所属長が保健師の仕事を理解しようとせず、"保健センターの業務は全て専門職である保健師の仕事"という考え方をしているため、事務的な役割を役していることも多く納得いかなくてもやらざるを得ない。特に当市の場合には保健センターの中に主査級の保健師がいないため立場が弱い。
所属長の理解がえられにくい。
所属内において職務内容の理解が、うすいこと。(不満であるとともに自分の反省でもある)
所長(自分の上司である)が保健師の仕事を全く評価していないこと「下っ業の人間に仕事をさせればよいと思った」とか何でも「保健師がやればよいよ」と仕事を押しつけてくるのが不満です
所長が業務でありセンター内にいないため、業務がしにくい
所内の他係、他の関係機関との役割分担上の不満
所内業務事務処理におわれて、家庭訪問の時間が充分にとれない。地域(ケース)との関わりがうすくなってしまっている
書きたくありません
書けません。
書類を提出した後に、実際はこうしてほしかったと本庁が言ってきたこと。
助言を求めにいったのに、助言として返ってこなかった時。
女性ということに対する差別
女性の職場のせい、無駄話が多い、「ちゃんづけ」で呼び合うなど職場という意識の薄い人と仕事をする時が、苦痛になることがあります
将来の展望、目標もない、その場限りの仕事。管理職のエゴや、プライドでしている思いつきの様な仕事
小さい子供を子育てしながらの仕事であるので、自分の思ったように仕事がいけない時(例えば、子どもが熱を出して休まなくてはならない。とか遅くまで残って仕事を片付けたくても出来ないなど)
小さい町でスタッフが十分ではないため、1人づついろいろな業務を任せられること
小さい町では、1人が抱える業務量が多分野にわたり、解決策も個にまかせられるようで重たい!
小さな町に在籍しているため、「できる人ができることをする」という考えが定着しており、単純な事務作業でも各書き(100枚くらい)や、調査票の印刷(7800枚くらい)、封入作業にかなり時間をさかされてしまう時。
小規模町村では人員体制が整備されていない。どの事業も中途半端になるため、事業の見直し評価まで充分できない。他分野からの仕事の依頼も増えており中堅職の保健師がいないため、自らの仕事を主張しにくい。施設はめがまれているが、その管理運営に大きな責任を感じる
小人数のスタッフでは、1人がいろいろな業務を受け持っているため、「何でも屋」というイメージがあるのか、事務職の方から、現場の業務が必要となった場合、事業をまかされてしまう。
少ない人員で業務をこなさなければならないこと。もう少し、仕事を見直し整理し、委託できるものや、支援を得ながらできる事などを分けて整理したい。
少ない体制の中で、各自が意見を言えず、何か意見を言った人の所に仕事がかかる。経験年数に関わらず皆が各事業について意見が出せるような体制づくりがないように感じる。就職してこなす事業ばかりでもう少し計画をじっくり取り組んで評価までしっかりやりたい
障害があるからといって、何でもかんでも担当保健師にふてくさることは困る。今の課には保健師が1人しかいないので、能的にも実力的にもこなせない。保健師の仕事や、上司や事務職になかなか理解してもらえないことに不満を感じる。また、保健師イコール事務の仕事ができない、事務作業が少ないイコール事務職に比べて仕事が少ないと思われる
障害児や育児支援等、母子の業務にもう少し関わって、現在の役割につきあった。十分に行えていない状態で、現在のようになったため、やりがいが以前程感じない事がある
障害者のケアマネジメントには役に立っているが、働いているが支援費制度の支給量決定権がないこと それは社会福祉主事の仕事になっている またその事務手続きや、予算には口がだしにくい、意見が言いにくい、言っても伝わらないことがある
障害者基本法が成立し、3障害者がいっしょになったとはいうものの精神障害者に対する理解はおくれ、知的や身体障害者との横並びになる日はまだまだ遠いと思う
上(例えば厚生省など)からやれと言われ、やる業務で、実施してみても、果たして効果があるのかどうかと思われる仕事をやらなければならない事。

上から(組織)一方的に決められたことにより仕事の効率が悪くなったりすることはゆるせない、保健師にも問題はああるかもしれませんが、私たちのことを理解しようともせず一方的に決めて無駄な仕事をおしつけてくるとき。同じ係の中でも職種により、仕事量がちがいがすぎる時
上からおろされた仕事(現場の必要性が強い内容や言われる時)をしないといけないとき
上からトップダウンで業務が大きくなり、それについて自分の中で納得いかないまま、仕事を行わなければならない時、ストレスを感じている。又、今の仕事についての改善したい点を表現してみても仲々、改善にまでつながらない時(途中でストップがかかるか)
上から一方的に方針を決められ仕事のやり方まで指示されること
上から業務がおりてきて、その根拠が、はっきりしていないところ
上のリーダーとなる人のビジョンがない。
上記のことについては、仕事についてではなく、自分自身の生活上の問題によるものであり今の仕事については特に不満はない
上記の調査項目については主旨がよく分からない
上司(課長や事務職)の理解を得られない時
上司(管理職)に仕事の必要性が伝わらない時
上司(管理職)に仕事の必要性が伝わらない時
上司(事務職)が保健師の業務を理解していないし、しようとする姿勢もない。また、やる気の全く感じられない栄養士と事業を行わなければならないということ。
上司(所長)の質
上司(町長・課長等)より地域保健の重要性を理解してもらえていない時
上司、同僚などに十分理解されていないと感じるとき
上司、同僚に仕事の相談をしても、しんみに相談に応じてくれない時。(上司が、話を聞く時間がない時が多い)
上司、同僚に仕事を理解してもらえない時 仕事をしているのに、近くで談笑して時間を費やしている職員を見る時 仕事をしているのに、給湯室で長々と時間を過ごしているのを知っている時 仕事をしているのはなぜ??と 思う なぜ上司は注意しないのか
上司、同僚の理解がないとき
上司、同僚の理解が得られない時
上司・他関係部署に仕事をわかってもらえない時。がんばりを認めてもらえない時。組織がうまく機能していない(いつも)企画調整部門がないこと。
上司・同僚の人間性
上司が、ケース処遇等に対して、いいかげん
上司が、仕事の内容を理解せず、支援もしてくれない、しかも、上司本来の仕事を押しつけてくることもある。困っている、とても、そして、残念だ。大事業を成し上げたのに、ほとんど支援も、また、評価も無い。虚しい。
上司が、仕事内容に対して理解をせめない時。
上司が、仕事内容を把握、理解、協力しようという気持ちをもせてくれない
上司が、自分と違う判断や行動、言動をした時
上司が、周囲から評価されている事業を理解してくれない時。
上司が、積極的に課題解決のため動いてくれない
上司が、部下が仕事に対して負担(人手不足と仕事内容が効率よくできていないことや余分な仕事を増やしていることなど)に感じていることを理解してもらえない時
上司が～の資料を作成しろと次々と言われるが上司もできる範囲のことはして欲しい。
上司がいろいろな計画などに対し、保健師まかせにしているところ
上司がやるべき事をやらなければならないこと
上司がよく理解してくれない時
上司から、評価されないとき
上司から「例年どおり」と言われた時 公務員は補守的だと思う
上司からの伝達が円滑でない為に、計画的に仕事ができない場合。
上司からの理不尽な命令
上司から自分の仕事について理解を得られない時ストレスを感じる
上司から受ける助言や指摘の言い方がきつすぎる時が多い。又、上司の感情の波が大きく辛いことが多い。
上司から信頼を得られていない
上司から適切な情報・指示が得られない時
上司から認められていないと感じる時
上司から評価されない時。内容をみずに、数字だけで判断されること。例えば個別健康教育など1人対して時間がかかり、1年間に数十人しか実施できない。意図がかわった。行動が変化した。血液検査等が改善されたという評価は得られても、人数的なものが、少ないので、あまり評価されない
上司から保健師に対する評価が低く「全体としてもっと仕事をしろといわれること」。同じ部署が長いので、自らで勝手に物事を決めるといわれてやり方をかえてみた。両方の(事務職、専門職)力を求められているのでスーパーマンでないと思ってしまう。目的を定めて上手にさばってゆきたいと思う。
上司から頼まれて、機能訓練の送迎に同伴することになった。社協から車を貸りて、運転手さんがシルバー人材の方だった。そこまでは良かったが、上司は車はすでに貸りてあると言ったにもかかわらず、実は連絡ミスで、私が貸りに行ったら、聞いていないと言われ、パタパタで貸していただいた。前もって準備の段階から言ってもらえたら、私が連絡できたのに…と不満に思った。具体的な話ですが、こういうことが多々あります。
上司から理解が得られないとき。
上司がわけわからないことをいう時
上司が一緒に、地域の健康問題に取り組みようといった姿勢がないこと、専門文野は自分にはわからないからといった態度でわかれようとし、理解してもらえないような様々な角度からアタックはするものか…
上司が企画・実施・予算等についてすべての権限をにぎり、指示通り実施の部分のみみずさわっていいという考え方である。住民の声を上司に伝えても誠実な対応を上司がせずあいまいな返事にとどまっている 業務上の改善や体制上の見直しを必要とする根拠をもとに意見するも全く上司がとりあわず前例どおりの事業をつづけられてしまうこと。そのため住民からのクレームも多くなりストレスが蓄積している。
上司が業務について理解していない時
上司が業務内容を理解していないこと。
上司が業務内容を理解していない事がわかった時。不適当な指示を出された時。自分に対する評価が低いと感じる発言があった時。(上司が)
上司が業務判断を保留し、自分より上の上司へ判断を委ねる事が多々ある時
上司が現場で担当している保健師の意見を聞かずに、他機関や他課と話をしたり文書作成をした時
上司が現場を見ずに文書化されたものだけで評価しようとする時、上司ももっと現場に出てほしい、その上で相談のってほしい
上司が仕事について全くわかってくれないこと、なによりも、たいへんです
上司が仕事について理解し協力しようという態度がみられない時
上司が仕事の内容を、充分理解していないこと！誰がどの業務をどの程度しているか把握していない、もう少し部下をしっかりみてほしい。それぞれ担当で仕事を分けているのは、悪いとは思わないが、それをまとめて、全体を把握してほしい。保健センターとしての、ビジョンをもってほしい。(上司として)業務の細かい部分を、理解してほしいとは思わないが、保健センターの役割を、しっかりと把握してほしい！！
上司が仕事の内容を理解してくれない場合 職場の人間関係が悪い場合
上司が仕事の分担などあまりわかっていない
上司が仕事を客観的に評価してくれていない
上司が仕事を専門職だけがやることで、自分達は関係ないと思っているところ。
上司が思うほどスムーズに仕事が進まない 同じ職種でないし理解してもらえないことがある。
上司が私たちに仕事に対して理解を示してくれない時。
上司が事務系職種であることのためか 保健事業はわからないという文、理解しようと努めない時
上司が事務職である為かどうかわかりませんが、現場の声が理解されず、トップダウンの仕事があまりにも多すぎます
上司が自分の意図したことをなかなか理解してくれず、意見がとおらないことや判断を求めても適切な判断をもらえない時。
上司が自分の仕事に興味、理解を示さない時
上司が自分の仕事をどれだけ認識しているか、認識していないという不満がある
上司が自分の仕事を理解していない。たいへんさをわかっていない。上司は事務職だが、専門職の仕事も理解しようとして、評価もせずいつも上ばかり気にしている。
上司が自分の担当している業務を理解していないとき
上司が状況を十分に理解せず一方的に声を荒げて指示を出している時。自分の考えや自分の業務と全く違うことをやらされる時

上司が専門職でなく、仕事について理解しあえていないこと
上司が全く理解を示さない時 意見を言っても吸い上げてもらえない時 保健師に業務をおしつけられるような印象をもった時
上司が都の人事の為、区のことをよくわからず、地域にねざした行政としての方針をもっていない。上司がかわるたびに方針もかわってしまうこと
上司が同じ専門職から、事務職にかわり、何を求められているかわからない。良い意味でも悪い意味でも評価がはいり、納得いくものがえられず欲求不満がつつた。本町の人事のなかで10年上の先輩で技術職をとかれたのがいたので上司に考え方を聞く「公務員なので」という答え。PHNとしてやりたいことができてきた矢先だったのでショックが大きかった。本町が魅力あるものとして将来性がみいだせない。やめることも何度も考えた。これらのことで自分も体調をくずしがちで、満足いく日々が送れない。
上司が部下に責任をおしつける時、上司が部下に仕事をおしつける時
上司が部下の意見を聞いてくれない。(ワンマン)
上司が部下の仕事に対して、理解を示さない、やる気をそねる発言をした時
上司が変わると今までやっていたことが否定され変更せざるをえなくなるが多いこと
上司が保健活動への理解が得られない時(他の職員でも同じ)・保健師はどこで何しているのかわからないなどと言われる ・上司に動いてほしい場面で動いてくれない
上司が保健師職の専門性を理解していない時。問題解決に積極的にかかわろうとしない→責任をとうろくしない守りの方向に解決等を求める時
上司が理解していないこと 今までの積み重ねでできた仕事の評価が、全くなされてないこと
上司が理解してくれない時
上司が理解しようとしていない
上司が理解しようとしていない態度
上司とうまいいかない時
上司との関係
上司と意見がくい違い、納得しない事をする時
上司と意見がくい違う時
上司と意見が違う時 課全体や係単位でも話し合う機会がなく、課題や目標等について、共通認識ができない。課としての目標が見えない
上司と意見の不一致。
上司と仕事に対する考え方が異なるとき
上司と自分の想いが違い、なかなか伝わらない時
上司と実際に活動している保健師との間に溝を感じる時がある。上司が本当に、地区または事業などの現在の状況を適切に把握してくれているかが疑問になることがある。仕事を他人任せにする職員と共に業務を遂行していくのは、ストレスを感じる。
上司に、仕事の評価をしてもらえない時
上司に、情報操作された中で(意図的に真実を伝えてもらえない、組織の方向性が明示されない)意にそぐわない事業を担当する時
上司に、相談しても、はっきりとした、解答がない時。
上司には恵れているが、他の年令が上下の職種が同じ人のやる気のない態度や言葉にストレスを感じる時が多い。以前配置された部署より仕事に対する動きがおそく、ダラダラしているようなふんいきがとてモイヤ。
上司にめぐまれない時。
上司による圧力と職員間のあつれき、一方的なすすめ方にあきらめムードになっています
上司に仕事の内容を理解してもらえない時
上司に仕事への理解が得られなかったとき。他機関の職員にその人の考えを押しつけられるとき
上司に仕事への理解が得られなかったとき。他機関の職員にその人の考えを押しつけられるとき
上司に仕事を理解してもらえない時
上司に自分の考えや方針を受け入れてもらえない時
上司に自分の仕事が理解されていないと思った時 医師会への対応を重視しすぎている、住民にとってよい資源、講師等の選択をさせてもらえない
上司に自分の仕事に対する理解や協力する姿勢が感じられないとき
上司に対して事業の協力、理解が得られないとき
上司に必要性を認めてもらえなかったり、必要と思われることに予算がつきにくい時 チームワークが崩れて人間関係が悪くなる時
上司に忙しさが伝わらない時
上司に理解が得にくい時や上司が保健師側にまかせきりになった時
上司に理解が得られない時
上司に理解してもらえない時
上司に理解してもらえない時
上司に話を聞いてもらえない時、冷静な話し合いができない時 業務の方向性が見出せない時 住民の役に立っているのかが分からない時 自分が成長できてないと感じた時
上司の、PHNの仕事(課の仕事)に対する理解のなさ。
上司のことが気に入り自分の判断で物事を考えることができなくなっている自分に不満を覚えるが…組織の一員であり企画力、説得力、経済力が共になければ中途半ばに事が過ぎ去って行くむなしさを感じる。ただし、今は、目的を持って継続してやっているとあるので仕事としては充実している。個のかかわり-訪問のことを除いては
上司の意見がよく変わり、方向性が見い出せないとき
上司の意見と差異があった時に、分かるような説明をしてくれない時や、むだだと思われる仕事をしなければならなかった時
上司の一言でつみ上げた仕事ががらっと変わってしまったり他の係でなかなか動いてくれなかったりする時。
上司の一言で左右されること
上司の協力、理解が得られない時
上司の言うことがころころ変わる時
上司の言葉使いや態度、その日の機嫌や顔色を見えない、聞きたいことも聞けず、妙な緊張がはしり、仕事がスムーズにいかないことがある。周囲の者が振り回されてしまう。
上司の考え方がその課内の雰囲気、やる気力にかなり影響すること。保健師に対する評価もかなり厳しいと思います。(ただし、行政にいる保健師としての能力不足の面もあるかとは思いますが…)
上司の考え方が理解できない 話合っても疑問点が解決されにくい
上司の考え方やスタッフの考え方があまりにも食い違っているのに、上司の命令で仕事が決ってしまうとき
上司の仕事に対する理解を深めてほしい
上司の仕事への理解がない。上司が事務職なので、仕事、特に保健事業の内容をわかっていない。予算どりがうまくできない！予算をとるための資料を提出しているにもかかわらず、トップにうまく説明ができない！！特に重要な事業に予算がついて、必要なことに予算がつかない。老健計画や次世代…計画など、計画ものはすべてコンサルにまかせてしまって、住民の声が反響できていない。自分達で考えていくというスタンスが上司にはない！！@アンケート依頼が多くありすぎ、業務に支障がある
上司の心ない一言。理解されていないと実感したとき これにつきます！！
上司の能力、資質によって部下の仕事内容、業務意欲も変わってくると思う。人員配置が行政職の場合重要であると考える。
上司の不当な評価
上司の不理解
上司の保健師業務の理解のなさ
上司の無能さ、古い体質 上司のワンマン 古い手法
上司の無理解
上司の無理解(精神障害者に対する)
上司の理解、協力が得られない時
上司の理解、保健活動の積みあげが困難
上司の理解etcがない時。
上司の理解がえられないとき
上司の理解がない、理解しようとしていない態度。
上司の理解がない。他職種と業務量が違いすぎる。
上司の理解がない時、上司が仕事をしない。

上司の理解がなく、スムーズに業務が行えないこと
上司の理解が少ない
上司の理解が得られず、前へ進めないとき
上司の理解が得られず評価が低いこと あれこれ努力してケースワークしても結果として現れない時
上司の理解が得られない 仕事量のわりに事務員配置が少ない(相談内容が量より質が変わり重くなってきている今日)
上司の理解が得られない。
上司の理解が得られないとき
上司の理解が得られないとき 保健師間で意見統一がはかられないとき
上司の理解が得られない時
上司の理解が得られない時
上司の理解が得られない時
上司の理解が得られなかった時
上司の理解が得られにくい時
上司の理解と協力、事務職との協力体制
上司の理解と協力が得られにくい時。保健所の支援のあり方(保健所毎で格差がある)
上司の理解を得られない時 例、母の育児不安一語を聞くこと大切だと思うあまり必要と思っていない上司などいる時 相談1hrとかかるのは理解できないらしい
上司の理解を得れない時 上司の仕事に対する情熱を感じられない時
上司の理解不足
上司の令で特別に関わらなければならないケースがある。従わなければならない雰囲気がある。議員など有力者の意見に影響される。
上司の連携がとれていないので意見がトップに伝わらない。組織として全体で意見を共有したり、共通認識をもって仕事にとりむくという体制になっていない
上司への報告、連絡の時、受けとめる姿勢がみられない時
上司へ仕事の必要性、仕事量等が理解してもらえなかった時
上司や議員のひと声で調査物が増えたりすること。
上司や先輩保健師の考え方や、方針によって、事業運営がたびたび変わり、ふりまわされているように感じる時。
上司や他課の協力理解が得られない時
上司や他職種になかなか保健師の役割が理解されない時。これは、私たち保健師にも、問題があると思う。自分たちの仕事の成果を、しっかりと科学的、理論的にうらづけていかないと当然わかってもらえない。感覚的な評価だけではダメ、そういった力が、私たちには足りないように思う
上司や他職種の無理解。保健師はなんでもできると思っている！！
上司や同僚、連携先などに、自分の思いがうまく伝わらない時 自分の能力以上の結果を求められる時あるいは自分の能力のなさを感じる時
上司や同僚が行政の役割や住民サービスについて真剣に考えずいきあたりばったりで大切な決定をするとき、自分は何のために何をしてきたのかと不満をもつ
上司等の理解が得られない時
上手く、仕事仲間と連携がとれない 自分の仕事の覚えの悪さ
上手く仕事をこなせない時
上層部が、不合理な人事を行うこと
上層部や議員などの圧力によって、事業をすすめなくてはならない時
上部だけでは判断されない。がんばった方が損…。(効率よく物事をこなした方が) (弱音をはいたりしている人の方が保護されている現状…に不満を感じる)
常に感じているのは、マンパワー不足。急にそぐわないトップダウンの業務をしなければならぬ。部下にさせなければならぬとき
常に業務の事が頭から離れず精神的にゆとりがない
常に事業とハードなケースに追われ、余裕がもてないこと
常に終わりがなく、時に、これで終わったという充実感をあじわいたい。
常に住民と接する仕事であり、特に相談を受けていると、自分のエネルギーをすいとられるような、かなりのエネルギーを使い疲れること。自分がストレスetcなく、元気で健康でないと仕事ができにくい。
常に責任をもちられる立場であり、事務職の課長がいても全て任せきりにされるためやりやすい面もあるが、いきづまった時に相談できる相手(上司)がいない。結局職場内でみんなと議論しながら最終方向を決めるのは自分に任せられてしまうこと(上の人に甘えられた経験がない…甘いかな?)
常に保健師とは？という問いに答えが出せません。対象が幅広く、気づくと何をしているのだろうか…と思うことがあります。地区診断がきちんとできているのか？不安です
常勤、非常勤という立場の違いによる業務の差
常々、やはり一番大切なのは、人間関係であると実感しています。現在、業務及び地区分制で業務を行っていますが、当日の事業の出席や、業務の進行状況で、優先される仕事は、手分けして行う形になるのですが、そういう時に、日頃の姿勢が影響され、ストレスを感じます。期日に余裕のあるうちは、のんびりと怠惰な態度で過ごし、時期が迫ると慌て、手伝うという状況が重なると、日頃から、そういう怠惰な態度の相手を前に、黙々と少しずつ取り組んでいることが空しく感じる時があります。そういう状況が野放しにされていることも、おかしいのですが、又、産休や1年に及ぶ育児休業に入る際も、1ヶ月とはいえ、延長するにあたって、復職に際しても、同じ職種として、1人残り頑張ってきた私に対して、一度も、一言の声かけがないということに対しても、とても情なく、残念に思いました。確かに保障されている権利では、ありますが、やはり現場が支えているというのを忘れて欲しくありません。臨時の人に引き継いだからと、思っていることなのかもしれませんが、職員でなくては対応できない部分は必ずあり、それが分からない訳ではないと思うのです。又、事務職との壁も感じます。いくら、保健師の人数が少なくても、当事者で対処するしかなく、採用を要求することに対しても、事務職も削られているとして、時に反感を受けたこともあり、つくづく難しいと感じます。保健師部門としての仕事自体は、とても好きですし、不満もなく頑張っていると感じています。人間関係でのストレスは、かなり大きいです
常日頃ではありませんが、会議等の時、相手に自分の思いや意見が伝わらず、話し合いに発展できない時は、やりきれなさが残る。
情報、連携が不十分なとき
情報・連絡等がきちんと伝達されていない時
情報がなかなか伝わってこない
情報が行き渡らず、職員が共通の認識、知識をもって業務ができていない。知らない事が多すぎ、かと言って教えてもらえる訳でもない。力を注ぐべきところにエネルギーや時間を費せない。係内での仕事の分担、決定、組み立て…よくできていない。頼まれる事が多い、自席で仕事ができるのはいつも時間外。
情報が少ない時に感じる
情報が届かない時。
情報が届かない時。
情報管理にパソコンを使用しているが操作の仕方がよくわからないままに使っているため、手引書が読めない。このことが長く続くと事務量が多い…と不満が出てくる
情報交換がスムーズにおこなえない時
情報収集不足を感じる時。
情報不足(勉強不足)と個人だけで判断しきれないこと
情報不足、勉強不足を感じる。ふだんあまり情報収集や勉強に時間をかけていない
条例、制度や法律により、十分な住民サービスが提供できない時があること(行政にあるためゆずうがきかかないと思うことがある)
嘱託で雇用されているという立場において、地域の仕事のためにどの程度つこんでいけばよいのか(正規職員とのかかわり)、境界があまりよくわからない。保健師という職だが、責任があるようでない。見きわめが難しい。
嘱託で自分に権限がない時
嘱託職員のため、仕事の内容に制限がある(会議への出席、研修等)
職位(係長職)をつけられてから行政マンとしての仕事を中心になったこと、現在の自分の仕事は国民健康保険税の賦課、徴収が主な仕事。保健師として地区分担、業務分担は持たず、単発で健(検)診業務にのみ従事している。他に一般会計、国保特会(特別会計)老保特会の3本をチェックする係長業務
職位にあった内容、業務量のバランス 人員配置
職域外の仕事をすすめる時
職員1人1人の事業分担が明確でないところ
職員によって、仕事量にアンバランスがあること
職員のチームワークがとれていない時



<p>職員の合意が得られないと事業を進められない時、当然の事だが、積極的に取り組めない職員達が多数を占めると、断念せざるを得ない。読得しているだけで日数は経過し、タイミングを免がしてしまう事がある。前向きで物事を考えない人達を、その気にさせるのが難しい。公務労働という事、住民のための仕事をもっと自覚して欲しい。課長職は事務職なので、理解してもらえない。</p>
<p>職員の削減に伴って事務量の増加</p>
<p>職員の数が少ない。業務にたざざる職員は、忙しいながらも頑張っているのに、それに関わりがない職員は、非協力的であること。</p>
<p>職員の中で協働出来ない者が居て、業務上大変支障をきたしている。職員間のチームワークが良くとれたら、もっと業務が楽しく出来るのではないと思う。合併に当り、今まで小さな町で実施出来た住民直結した業務が出来なくなり、住民サービスの低下につながるのではと危惧される</p>
<p>職員の適正評価がなされていないこと</p>
<p>職員間での連携、業務の遂行がうまくいかない時、業務量が多く、こなせない時</p>
<p>職員間で協力が得られなかったり、根本的に仕事への姿勢が異なると話し合いにもならず、日々の業務が、大きなストレスとなっています。他職種の間でそれぞれの立場から前向きなディスカッションができれば、自分の中に生き生きさをもどってくるような気がします</p>
<p>職員体制が十分でないため、ゆっくりと市民に向きあう時間をとることができない。仕事の量が多いと思われる</p>
<p>職員配置の関係で思うように専門性を生かせないこと</p>
<p>職種、機能が生かされない時</p>
<p>職種の中での意志統一が十分でないため、方針が定まらず、業務の整理ができておらず、業務に追われている</p>
<p>職種間での役割分担が不明瞭であること</p>
<p>職種関係なくできるような仕事でも“保健師だから…”とのことで協力してもらえないことが多い。</p>
<p>職種上、必要と判断し、希望していない人達へ介護保険サービスの申請等からサービス導入まで行い、その人の生活、健康状態がよりよい方向となるよう支援するが、調整が非常に困難で自身のエネルギーを多く要するにも関わらず、対象者や周囲が自分の存在を忘れていたり、評価されないことが多い、みかえりがほしい、認めほしいと常に思っている訳ではないが、時々疲れてむしなくなる時がある。</p>
<p>職場(係内)でも、なかなかケースの共有ができず、ケースの対応に困るという事が起きた時。</p>
<p>職場が遠い</p>
<p>職場が保健事業をあまり必要と感じていない事 弱者より職員や役職の意向ばかり気にして行動すること 保健事業行なう場として適していない</p>
<p>職場で、保健師の仕事に対する理解が得られにくい</p>
<p>職場において他職種との連携がうまくいかなかったり問題点を共有できないこと。</p>
<p>職場に保健師が1名しかいないので、相談できない。他の職種とはやはり、目指す方向性が違うと感じることもある</p>
<p>職場に保健師が1名なので、もう一人増やしてほしい。したいことがあっても、1人では、できない。量をこなそうとするので、中味の無い仕事になってしまうことにジレンマがある。</p>
<p>職場のOA化が進んでいないこと</p>
<p>職場のいじめ(パワーハラスメント)と、それに対し立場上対処しなければならない</p>
<p>職場の機嫌が不明瞭で仕事の分担があやふや 資格があるということ、分担にないものも次々に業務に追加される(きちんとした分担表等ないまま)。</p>
<p>職場の人間関係</p>
<p>職場の人間関係</p>
<p>職場の人間関係 男女差別 保健師の配属部署が拡大されたが、それぞれの係がセクト主義になり、広い視野で今後の保健活動について考えようとしなくなった。人間関係の希薄さ、見て見ないふりの社会現象=職場の現象 教育できない自分がなげなくなり</p>
<p>職場の人間関係がうまくいかず、要うつになるとき</p>
<p>職場の人間関係がうまくいかない時(協力体制がとれないとき)</p>
<p>職場の人間関係がうまくいかない時。話しかけても答が返ってこない時、とても苦しい。</p>
<p>職場の人間関係がうまくいっていない時</p>
<p>職場の人間関係で悩む自分に不満。</p>
<p>職場の人間関係のマイナス面が、仕事に対するやる気を低下させていること</p>
<p>職場の人数が少なく、思うようには自分の仕事に集中できない。</p>
<p>職場の人数が足りず業務量が多い、学習をする時間がない</p>
<p>職場の体制について</p>
<p>職場の体制について上司の理解がなかなか得られないこと。</p>
<p>職場の中で、事業の目ざすべき姿について共通認識できていないこと。</p>
<p>職場の中で、他の保健センターの業務について、苦情を言ったりと、同じ仕事を共有している気持ちが見られない。</p>
<p>職場の中で事務職をはじめ他の職種から、保健師の業務について理解されていないと感じる時。「何故、こんなややこしいことを言うのか、するのかわからないか?」「何をしているかわからない」と言われる、便利屋のように要求されることもある</p>
<p>職場の中に仕事をしない人がいること。本来、自分の担当業務でなくても、事業の運営のためのフォローの負担が大きい時</p>
<p>職場の仲間とのコミュニケーションがうまくいかない時</p>
<p>職場の仲間と一緒に“くち”を言いあったり、ケースについて自由に意見交換が出来ない。事例困難ケースがあった時に、自由に話しあえる場がほしいと思う。</p>
<p>職場の適正な人員配置(業務量に応じた人員配置)</p>
<p>職場の同僚が協力的でないこと。協調性がなく1つの目的に向って同じ立場で一緒に考えていくことができず、大変ストレスを感じている。仕事に支障がでていると思う。</p>
<p>職場の同僚ではなく、外部団体で理解が得られないとき。</p>
<p>職場の保健師の人数が少なく、余裕がない。</p>
<p>職場環境が悪い時</p>
<p>職場全体に仕事量が多いため、職員が皆疲れていて、ゆとりがない。</p>
<p>職場内で、協力して業務を行っていないと感じる時</p>
<p>職場内での業務量のアンバランス</p>
<p>職場内での仕事の配分について 忙しい人とそうでない人の差がありすぎる それはやり方がうまいのかもしれない(人をうまくつかう能力がある人は得をするのかも)</p>
<p>職場内での人間関係</p>
<p>職場内での人間関係(先輩との)</p>
<p>職場内での役割分担がうまくいかず、自分への負担が重なることがある(事務職との分担、係間、保健師間) ケースに対応した結果、すぐに成果として表われるものではなく、また目に見えてわかりやすいものではないため、評価されにくいように感じる。</p>
<p>職場内での理解</p>
<p>職場内で十分な意見交換などの検討がされないまま、企画されたり実施にむけた調整をしなければならない時</p>
<p>職場内にいる他の意見、考えがあっても当然ながら、すすむ方向が1つにまとまらずに動く時</p>
<p>職場内の仕事の調整がうまくできていないこと</p>
<p>職場内の他職員に保健師の業務が理解されない時</p>
<p>職場内の同僚もケースをもって対応であり、相談、助言をうける十分な時間が不足である。又、自分の中で“ある程度、調べてから…”とか、軽い気持ちで相談する雰囲気ではない。</p>
<p>職場内の連携がとれていないで、個々で仕事をするため効率が悪く、また、情報が伝わっていないことがあったりすること。</p>
<p>職場内の連携不足。</p>
<p>職場内意見交換の不足 事務的作業が集中したとき</p>
<p>職務に対する想いが同僚に伝わらなかった時</p>
<p>職名は保健師であるが実際の業務は事務をやらざるを得ない立場にあるのに、別の部署の保健師から、保健師としての役割を果たしていないと、責められた時</p>
<p>色々あって言葉として整理がまだできないので書けない。</p>
<p>色々な業務が重なり、なかなか地区に出られないとき。</p>
<p>色々な職種と連携して仕事をしたいなかで、お互いの仕事を理解してよりよい仕事をしなければいけないのにできないとき</p>
<p>色々検討しても最終的にはトップの考えで決まってしまうこと</p>
<p>信頼してもらえない時</p>

信頼関係がもてないと感じた時(上司との関係で)
心ない人からのいわれのないカゲ口
新しいこと、突えたい所について取りかかっても、余裕がないこと。業務量に差が大きく、自分の担当分野は2人で行っているが、2人とも平日は遅く、休日出勤もあたりまえになっていること。
新しいことにとりかめない時
新しいことに対してすぐに理解や対応ができない(考えて答をだすのに時間がかかる)
新しいことを始めようとしても、周囲の協力が得られなかったり、前例にならう習慣がありうまくできていないと感じるとき
新しいとり組みが受け入れられにくい。
新しい事業の計画・意見がほとんど通らない。古典的な形式にとられすぎ。健康意識が高まる中で、メディアの方が私たち業種よりも優れたPRや教育等を行えている。このままでは私たち業種の存在価値が薄れていくのではないかと危機感を感じる。
新しい事業をどうしても展開せざるをえない状況で同じ職種が理解がえられていないと感じられるが前向きな話し合いとならない。1人仕事となっているような感じをもつが、どうしようもないと感じている現状である(保健分野から福祉分野への異動しての戸惑いからかもしれません)
新しい事業を立ち上げよう資料・根拠をつみ重ねて提出した時に却下され、他の事業をやらざるをえないような時
新しい職場で、どう動けばいいのか、わからない事はある
新しい組織では事業企画、計画及び評価する際と実際に事業を実施する際にわかれているが、企画サイドで働く者の評価がよいと聞いている。また事業課でありながら企画等に関して要請があれば協力せざるを得ない。新しい組織になり年数が3年目と浅いので戸惑いを感じている。
新しい相談がある都度急遽新しい制度が必要になり、要綱整備予算、事業者打合せを行うようになるが、課内で一緒にいる者がいず、ひとりで行う事が多い
新しい知識や必要な情報がなかなか覚えられない時
新しい発想が苦手だな、と実感する時
新たな時代に対応する地域保健福祉活動に対する自己学習不足の人達が組織として進む方向にマイナスに働いていること。特に年輩者がマイナス側に立つと、若い熱意のある保健師達をスポイルしてしまうこと。(こうした「自覚」がないこと)
新たに発生する出来事に対応すると、日常業務のまとめや整理的な仕事が不十分になる。このことが、日常におこるといことは、組織の体制が未熟なのだと思うが、人員削減の流れの中では、仕事が忙しくて体制を整える提案をする余裕がないと思う時に、不満を感じる
新しいことにとりかむのが苦手になり、自分に出ることをやることに流れてしまう。若い人のやる気をそいでしまわめよう心がけているが、まわりの人に負担をかけているのではと心苦しく思うことあり。仕事の不満はないがスタッフ不足を感じている。
新規に(今までの事業をよりよくするための事も含む)何かを始めようとした時に、上司からストップがかかること。連携をはかって、よりよい事業にしていきたいと思っても、他の部署から、受け入れてもらえなかったり、「自分たちの領域ではない」と拒否された時
新規の企画を実施しても、担当者として上司が認めてくれない時。障害者支援サービスを新規に実施したときに、その仕事内容を上司から否定された時。直属の上司(課長、課長補佐)関係係(社会福祉係長)が今担当している精神保健事業に理解がなく業務のすみを鈍くしてしまっている。
新規の事業に着手するときや、既存の事業を変更し時代のコードにあわせて修正するときなど、そちらの準備に手を取られ、担当学区の活動が疎かになること。
新規事業が、何の前ぶれもなくおきて、そちらの事業に、時間がまわされ今まで、必要を感じて継続してきた事業が、中途半端なかかりになりそうで不安を感じる。その新規事業は、現場の中から、必要性を感じてきた事業ではない様にも感じることにも不満をもつ
新規事業に追われ、それまで取り組んできた事業の振り返りができていない。日常業務をこなすことで余裕がない 関係機関との調整がうまくいかない。事業に取り組む視点がかわりあわないことがある
新規事業の起案書(予算等も含めて)をパソコンを使って作成した事が今迄の仕事の中で全く経験なかった。今回は転勤後で慣れていない為にもう一人の担当者が全て行ってくれたが申し訳なくともつらい1ヶ月であった。又、今后、パソコンを使いこなせるか全く自信がなく動きづつけられるか、とても不安である。自分がとても同僚に迷惑をかけていることが気になる。
新事業が年々増加するが、スクラップ事業がなくマンパワー不足であること
新人に対する、教育プラン
新人への教育
新人保健師への教育について、自己学習の部分もありますが、もう少し指導してほしいです。母子係、成人係の事業の共有があまりできていない気がします。
新生児訪問が、たまっているのに、カウンター業務(来所した人の対応)等で、訪問に行かれない時。なるべく早い時期に新生児訪問に行きたいが実家から戻ってくるのが遅かったり、忙しかったり、どうしても1ヶ月以上すぎる事が多い。心配事の多い初産婦には早い時期に訪問にいてあげたいと思っています
新卒で保健計画の策定をしているのですが、現場の実状や保健師活動について理解できていない中、意見を求められることに、負担を感じています
新任が母子保健を担当すること
新任保健師が増え、その育成に時間がかかる。
申請事務等の事務的な事に業務の大半をとられていること
身近な職員とのささいなトラブルの重なり
身障、知的、支援費等の福祉関係の相談や申請は、申請主義で、言い出した者が得をするといった感じで、とても保健師の良心が痛みます。福祉現場は、書籍等、資料に恵まれず、研修の機会もありません。市民の方々から、苦情が一番多く、職員の接客態度に対して寄せられています。毎日、窓口で、接客している者としては、市民の方々に、礼儀に欠ける人を多く見かけ、ストレスとなっております。
進行がうまくいかない時、失敗した時、考えが煮詰まってしまて発想転換ができない時、忙しい時、仕事の量が多い時
人・金不足により理想の仕事できないこと
人がいなくて業務が忙しい時、もうすこし人がいたらと思うことがある。
人が少ない
人が少ないので、忙しい
人が足りないとかんじる時。同じ業務をするメンバー内でとりかみ姿勢に差があること。
人が足りない
人が足りなさすぎる！余裕をもって仕事したい やればやるだけハマる仕事であり勉強やディスカッションする時間がたりない！
人とかかりに負担を感じる時
人と比較される事 わたみや悪口を言われる事
人によって、仕事量がちがう 1人職場(地区駐在制)なので相談者がそばにいない
人によって価値感が違うため支援方法も迷いながら関わっていくが、努力してもその経過はみとめられず、結果を出したところが認められる時(活動内容が評価しにくい事につながるのかも)
人によって業務量の差を感じるとき。事業や事務に追われて、心に余裕がないことを感じる時。健康づくりの事業よりも、事務が多いこと。
人によって業務量の多さが違う時。時間内に仕事が終わらず、上司より指導をうけても業務量の多さは言い訳にはならないから。
人によって仕事量が違うこと
人に手伝わしてほしい時に素直に頼めない(みんな忙しいので)
人のためにとがばっていることが相手に伝わらず、受け入れられない時
人の意見を最後まで聞かずに判断されること、仕事に集中できないとき。
人の気持ちを考えず、ただ感情的にその場の雰囲気や物言う人がいる時、プライドが高い人、全体を見ず、言った言わないなど歩みよりのない
人の話を十分に聞いて受け止めてあげるのが仕事だと思うが、誰かのために何かをしてあげようという気力がわいてこないこと。(まじめに向き合ってもいつもあまりよい結果にならないため。誰しもみんなそうだとは思っているが…)
人を増やしてほしい
人員が減らされている中で、事業をじっくりと考え、話し合う時間がもてない
人員が少ないことから、事業において個々との関わりがうずれてしまうことがあること。
人員が少なく、業務量他、仕事の量は減らない
人員が少なくなっているせいか、事務作業が結構多いこと(現場での仕事が軽んじられる為、事後処理はどうしても時間外にいくことも)
人員が少なすぎる。業務が重なり、緊急ケースが生じた場合に対応しきれずストレスを感じることもある。
人員が不足して目の前の仕事に追われているため、必要と思われる新規の事業まで手が回らない
人員が不足しており(産育休者が多く)、ルーティンワークに追われ、他の活動への時間が不足していると感じる時
人員減らともなう、業務の負荷が、配属1年目の私にかかっているため、とてもつらい思いをしたが、最近では、ここ2〜3ヶ月は、随時職員さん1名増、自分自身の仕事のなれもあり、少し、落ちついてきた。専門職らしい、仕事の内容が、増えるのなら、勤続も少ないのだが…
人員削減された中で 昨年と同様の業務をこなし、住民サービスの維持向上をされていることを評価してほしいこと 新規事業が必要と企画することが「まだ余力がある」ととらえられることは不満だし、何も変化しないか減少することもよしとされない。そのために自分の体、また家庭、家族にもシワよせがきている それでも仕事をしていなければいけないし、自分も同じ地域にいらしていることに負担を感じるようになった。

人員削減の中、事務的な仕事が増えてきており専門職としての稼働量が少なくなっていること、事務的な仕事一予算は全体的なものを把握するのみで必要と思うが、精神32条の進捗事務 特定疾患通院費助成や、臨時職員の応募作成、管内医療機関の施設管理、患者輸送バス運営に関する事務などは他の一般職員でもできる。
人員的設置の面で、人数が少ないため一人が行うべき仕事量がとても多いこと。
人員設置
人員設置(保健師が少ないこと)
人員設置。マンパワーが極端に不足している担当班があっても是正されていない印象がある。
人員設置が少ない中で事業をこなしたり同日に事業や会議が重なると事務所に残ることも多く、なかなか地域に出る時間がふやせない。
人員設置が不十分で、仕事をしても解決していかない。福祉分野での、保健師としての仕事をしたいのに、事務的な仕事に追われて実際に必要と思われる仕事ができにくい。
人員設置が不適切であると、本当に必要な仕事をするのが困難となり、成果も期待できないこと。
人員設置について
人員設置について
人員設置の問題や、そもそも人員不足などによって(それ以外の理由もあるかとは思いますが)個々が自分の担当の仕事、課の仕事、市の仕事…を大事にできない状況にあると思いますので、常に残念です。
人員設置数が不十分でやりたくてもできない仕事がたくさんあること
人員設置数不足、失業率が上がり、税金が上がり、社会保障の減、このままだと生活困難。次世代を担う子どもたちへの支援は、保障してほしい
人員不足
人員不足
人員不足
人員不足。対象別の業務
人員不足で、業務の負担が大きい
人員不足で、業務をこなすことがせい一杯になっている。企画どころか事業終了後の反省も十分にはできない状況にあること。
人員不足であるうえ、業務量が多いため、負担が大きいと感じる場合がある。
人員不足であること
人員不足であるのに仕事量は増加していくこと
人員不足で一人にかかる負担が大きい。時間外勤務手当がつけられない。予算がないので手当がもらえないのは仕方ないが、手当をつけないと仕事をしないようにあつかわれてしまう。
人員不足で定員が充足されず、慢性的にオーバーワーク。このため、完成度の低い仕事をせざるをえないところがある
人員不足ということで事務的な仕事を増やされる
人員不足と自分への責任のおもさがついで 日常業務で手いっぱい このような調査が多く上の人がまとめてくれずすべて自分の肩に！また同僚の病気などでますます負担大
人員不足により、ぎりぎりまで仕事をやらなければならない時
人間関係
人間関係
人間関係
人間関係
人間関係
人間関係
人間関係
人間関係 身勝手な行動したり、一方的に自己主張されるとき 辞令(在介)と実務(保健業務)とのギャップ
人間関係(職場内)
人間関係。
人間関係がうまくいかなかった時
人間関係がふくぞつ仕してくる。
人間関係がよければどんな仕事もなんとかやっていけると思う。ただ、人口に対し保健師が多いと言われ、事務員が減らされ業務量は以前より多くなったと感じる
人間関係が仕事に影響される時
人間関係が上手いかなかった時
人間関係について
人間関係について
人間関係について、同じ職種間でも、配慮のない発言がある
人間関係に関すること
人間関係等でつまづいた時で理由がわからず仕事をしなければいけない場合に不満というより何故仕事をしているのかと少しいやげがきずことがある。
人間関係等のトラブルが生じた時
人間相手の仕事であり、このような時勢ではあるが、必要なところには人員削減はしないでほしい
人口25万に対し、障害者支援担当保健師は1名です 障害者と難病が担当になりますが手帳をもっている障害者(知的、身体)は6千人、難病千人、どうやって1人でやれというので、つい自分で業務の幅をせばめてしまい自己嫌悪におちいります(すぐ立ちなおりますが)相談する相手も少なく、他の保健師は(担当がうので)協力してくれますが、「そっちの仕事でしょう」といわれてしまい、がっかり、ストレスがたまることあります
人口3,000人でPHNが2人という、妥当ではあるが、精一杯の人数なので、1日、1日が決められた事業をこなしていくのに精一杯。どこまでがPHNの仕事か、家族の力量をうまく見い出せないで、深く関わりすぎる事が多くあり、小さい町だけにそこに不満がある
人口6000人弱の小規模町村で、保健師3名が勤務しているが、保健事業とともに認定調査も兼務しているため、予防活動(健康教育、訪問等)が縮小していること
人口が多いこともあり、多くの人に深く関われないこと。(より住民にとって身近な存在にありたいと思う。)業務が多様多様で慣れるのに時間がかかる。
人口に比して人員配置が十分でなく、突然の事業執務や、仕事の依頼もあり、なかなかケースへのHV、Telなどがしきれない。予定通りにいかず、いつも何か抱えたまま帰る感じがする。また、そうした表立った仕事はこなされても、ケースへの対応が不十分になりがちという背景があることは、同じ職場でも他の職種に理解してもらいにくい
人口の少ない市町村での活動なので、すべての分野(母子、成人、老人、一部精神…etc)を担当することになります。(どうしても広く浅くになってしまいます)自分の力量と努力のなさもあるのですが1つの分野にじっくりと取り組みたいという気持ちがあります。
人口の少ない市町村での活動なので、すべての分野(母子、成人、老人、一部精神…etc)を担当することになります。(どうしても広く浅くになってしまいます)自分の力量と努力のなさもあるのですが1つの分野にじっくりと取り組みたいという気持ちがあります。
人事に振りまわされて疲れます。来年はまたどうなるのか、考えると頭が痛くなります。早く保健師に戻りたいです
人事異動(理由不明)
人事異動で新しい環境になり上司と保健指導の考え方が違うため仕事がしにくくなった
人事異動で何の前ぶれもなく急に上司がいなくなり、広い保健センターに職員がけたった3人になったとき。
人事課の権力によって、希望しない所に異動させられること。
手が足りず、時間に押され自分のやりたい援助、相手の求める援助ができていないと感じるとき
手が足りず、日常の業務をこなすのが精一杯のとき(ケース対応、地区活動)にかけられる時間が充分とれず、これでいいのだろうか?と思う)
手が足りなく、業務に追われ残業している時
人手不足(保健師にかぎらず、事務職も)があり、本来業務(保健師業務)以外の、事務的な仕事もやらなければならないので緊急のケースがあると時間外で対応せざるをえない。
人手不足、1人にかかる仕事の負担が大きい、時間外をしないと仕事が終わらない、予算がつかないこと、だからといって事業をしない訳にはいかず、苦しい。困難ケースが激増。自分自身にゆとりをもってケースに対応できない状況、精神、低体温児など本来保健師がかかわるべきケースが多すぎる
人手不足のため、いつも時間に追われている。丁寧な仕事ができず、振り返る時間もなくなり日々が過ぎていくところ。現状の職場では全体としていつか大きなミスが起こるだろうという不安がある。
人手不足のためひとりひとりの仕事量が多く、残業が多い
人手不足のため求められるサービス(とくに対人面)を十分にできず住民に不満をのこしてしまう時、やり方を考えてもできないのでジレンマにおちいる
人手不足の状況により、副課長としての政策立案・評価など充分にできない。又、スタッフ不足を補う形で現場業務(相談、検診、訪問)もしている。精神的には負担である。

人数(スタッフ)は減っていくのに、業務は増えていること。
人数が少ない、質の高いサービスが難しい
人数が増えたり、臨時職員(いろいろな勤務形態)が入ったりすると、まとまりにくい感じがする 他の職種と理解し合えない時がある
人数が増えていないので1人の仕事量が多く、業務が混み合うとストレスがたまってくる。住民の不満が直接、事務職より保健師にきてしまい苦情を言われる時。
人的、予算的面
人的に不足している
人的配置が不十分で、事務仕事も多く、長期的に達成感が低い 最近
随時の相談をうけているが、業務がすすまないことが多い
数・統計上での判断はして欲しくない
数には、入れるが意見を求められることがない
数のみで他部門や行政職から評価される時がある 質の問題をみてもらえない時は不満
数字ではあらわれない部分を理解してもらえない時
数字で業務評価をされること
数字で評価される。もっと研修に参加したい。
数字のみの報告様式を埋めるだけの作業…
数字の上での評価が優先されること
数字や目に見える結果をよく求められるが、保健師の仕事は、そのように表現できるものばかりではないと思う。その場合に、「できない、できていない」と指摘をされることがつらいと感じる。相手にわかるように説明できない自分も、もっと成長すべきと思うが、まわり(他職種の上司など)が部下の状況を知らずとしていないと感じることも多い。荒探しをされてばかりいるようで、時々、やる気を失せることがある。
数字や目に見える結果をよく求められるが、保健師の仕事は、そのように表現できるものばかりではないと思う。その場合に、「できない、できていない」と指摘をされることがつらいと感じる。相手にわかるように説明できない自分も、もっと成長すべきと思うが、まわり(他職種の上司など)が部下の状況を知らずとしていないと感じることも多い。荒探しをされてばかりいるようで、時々、やる気を失せることがある。
数字的に表すことのむずかしい業務を正しく評価してほしい。自分の仕事や係の仕事や業務整理し、負担を軽減したが、その分他人や他係の仕事をするよう指示される
数値で評価されること。他人(他の課etc)に仕事内容が伝わりにくい。
数値として表現できない結果、評価を文章化しても、上司や事務職員に理解してもらえない時
数値など目に見える部分でしか評価してもらえない時。あきらかに、自分の係の仕事ではないと思われたいの命を受けた時。
数的評価がしづらい、または、評価するには時間のかかる仕事であるが、それを理解しない事務職の上司に指摘されることが苦痛です
数量でのみ評価されるとき、予算がつくとき 質的評価が得られないとき 各種計画の目標は、理念であり質的内容でありながら評価は数のみで行われるとき
制度が変わり、毎年のように、仕事の内容が変わり、評価などが充分に出来ない。同じような仕事を、各係がしており、各係のお互の、情報交換する時間が少ない
制度の改正、社会情勢の変化、医療の発達等のスピードが速く専門職とはいえず追いついていくだけでも大変、真に状況に合った対応ができていないか不安になることがある
成果がでない時
成果が見えないことに、難しさを感じる。訪問よりも、事務的な業務が多く、ストレスを感じる。時間内に仕事が終わることがほとんどなく、常に考えなくてはならない仕事が苦痛である。
成果や結果が数値等ででずらいため、仕事をあまり理解、評価されていないように思う
成果主義がきつければだし、PHNの業務をどこまで評価してもらえるのか?
政策に影響を及ぼす事業を提供したいのですが、なかなかできません。計画の策定が急務とは思われますが、なかなか職場内の意見が統一できず、取組みが遅れそうで、周辺町村との動向が気になります。周辺町村とのサービスの格差がでないか、いつも気になり、我が町はここがーという事業を評価できるようにしたい
政治的な要素が強く、地域の実態にマッチしていない時
政治的な力で、意に反する仕事をしないといけない時
政治的に物事はこぼす時
政治的圧力で事業が展開していくとき。
政令市のPHN活動として、H15.4月までは、母子～老人まで一貫して、訪問活動、地区組織活動ができていたが、母子と成人と分離することにより、ムダが多く、地区組織活動がしづらくなった
政令市の中の区、保健福祉センターのため、市全体としての事業の枠があり、担当地域独自の活動を行うことに制約がある 現場の声や実績をダイレクトに市政に反映する、ということに距離感がある
整理整頓ができず、資料の活用が下手。企画力に乏しい。
正しく評価されないとき
正確な事務処理(考え方とか)がよくわからない 規程を読むには時間がかかるのであまわしになり、結局よくわからないまますぎている。国や他からきた文書を読むのが大変。時間がたりない、忙しい
正確な情報提供がなされていない そのため情報交換、意見交換が同等の立場でできない
正規職との賃金格差の大きさ
正社員の人たちが中心に動いていて、臨時職員は補助的役割を担っているの、やりがいの面では物足りなさを感じる
正職の業務が少なく、再就職しにくいので困っています。もっと責任ある仕事をさせてもらうために正職につきたいです。
正当な評価をうけられない時
精一杯行っているのに周囲に理解されない時
精神に関する相談業務ということで異動になったと思うが、実際は、事務仕事に終われ、相談もあまりなく、またそういう状況を作るだけの自分にゆとりがない。相談できる人もあまりいない。
精神の患者の相談事が解決できず保健所に相談しても具体的な指導や相談が得られず行きづまる時。
精神障害を有する困難ケースにどこまで対応すべきなのか、どこにもつながらないケースに、対応が追いついていない。厚生省がPHN1人:人口5000人が望ましいとしているのに人口対20000人が残っている。目に見える活動でないアピールにならないというが、PHNの活動は、アピールできるもの、型になりにくいものが多いと思うので理解されにくい
精神障害者へのホームヘルプサービスが予算の問題で進められないこと
精神的ストレスが重くなった時
精神的にしんどい時
精神的にも肉体的にもストレスを感じやすい、きつい仕事だと思います。その分やりがいをを感じる事もあるのですが、保健師に対しての理解が不十分であったり。評価が低いと感じる時は、不満です。やりがいをを感じる機会も減っているような…
精神保健に従事して日が遠いが、ケースの相談を聞き書き結まることが多々ある。保健師の問題や悩みを解消、軽減する窓口、スーパーバイザーのような存在の必要性を常に感じている。
精神保健業務の中で、通報時の中核市ならではの中途半端な動き。
精神保健福祉の仕事に携わっているため、日々疲れる、相談件数が多く忙しすぎる、もっときちんと仕事をしたいが、忙しさに流されてしまっている
精神保健福祉相談員として、日々、多忙な中、地域住民へよりよい精神保健福祉を提供できることへの努力は、むしろ、やりがいがあるが、突然にしかも頻りに緊急対応があり、一人で判断しながら、すべてをやりこなさないといけない状況へ、むなしさを感じることもあり、ただ、いい方向で緊急対応ができた時は、自分の気持ちとしては、充実感もあり、不満でもないでしょうか?
積み上げた事でも、上司が変われば、平気でなくされたり、必要な事も分らうとしない時。
積極的にがんばる者に仕事を押しつける傾向がある人が多いこと。こだわりが強く話し合いができない職員との共同作業。(すべてPHN)
積極的に仕事をしない人と同程度と見られることが苦痛
積極的に仕事をしようとする人ほど、仕事量が増えるが、仕事量と給与は比例しない。(給与が低いという意味ではなく、もらいすぎる人がいるということ)
積極的に仕事を推進しているつもりだが、その内容について同僚より、やりすぎないように等とブレーキをかけられた事。
積極的に自分で考えたことを発言し、行動していること。行政では、何も言わずに言われたことをやっている人の方が評価されているように感じる。
積極的に対応しても対象者の反応が悪い時
責任の所在があいまいな中で割りあてられる仕事(何かの機会にとりあえず参加してと言われた会議に軽い気持ちで参加したところ、またお願いというつながりを強められたりした時)
責任の所在がはっきりしない時
責任の所在が不明確な仕事をおしつけられること。