

責任の分担がないとき
説明しても理解を得られない時、相手が入り込める姿勢になっていない
絶体的に業務量が多すぎる。専門的な関わりは勿論のこと、一方で行政職というので業務量も多い
絶対的な業務量が多いこと、人員増が困難な財政の中で、よりよい仕事をすると自分自身への負担になる。しかし、最善を求めて実施するので、負担になる一も少し、時間的ゆとりがほしい、人手不足と思うこと。どうしても持ち帰り残業となってしまふ。しかし、中途半端にすることは更にストレスになるので、ジレンマを感じる
絶対的に個に対するPHNの数が少なすぎる
先の見通しのもった仕事ができていないこと(予算的にも)
先輩から仕事をふられる。先輩のミスの処理をさせられる。人手が少なく自分の仕事がなかなか進められない。予算がつかない。など
先方の都合だけで日程の変更が決定されていた時
専任業務で、PHN1人で対応しているため自分が不在の時は、対応する人がいない 1日中追いかけられているように仕事がある日がある。
専門としての“予防”等、必要な意見を「女が何言うてんや」と会議等での発言に対して、全く評価されなかったとき
専門のことしかしていないため、母子等事業をしてみたい時もある
専門以外の事に対応しなければならない状況があるが、その規定もなく、根拠となる法律についての知識も持っていない。個々のレベルにまかされてしまっているところ。混雑時に、十分な対応ができない
専門化により、対象が多岐に渡る事業をつくりにくい
専門職(保健師)の専門性と行政職(事務職)の求めている目的が違っている場合、どう仕事をすすめてよいかわかる。行政職は、保健師に期待している分、集団としてのあり方を批判される。役に立たないと、「委託でもいいかなあ」という意図がある様だ。
専門職、技師と言うことで、あまり、期待されていないこと。
専門職=“なんでも屋”の様になってしまうこと、その様に扱われること
専門職が1人配置であるため事例検討やその他事業の企画等に対し話し合える場面が少ない
専門職ひとりのためケースの処遇や新しい事業の展開についてタイムリーに相談して解決の方法を探ることができない。保健分野と高齢福祉とに保健師が配置されているが、できれば同じ場所で、常に情報交換しながら仕事をすることが望ましいと思う
専門職から、仕事ははずれた時 事務的な仕事が多い時
専門職が一人配置の職場なので、事例検討をする機会もなく、自分のやっている保健活動について評価することが難しい点に不満というか不安を感じます。
専門職が少なく職務内容が理解されない ※相談や訪問をお茶のみに行っている世間話と言われる。目で見える成果、形に残らないので、また個人の生活にかかわることなのでそれほど一生懸命やらなくても…と言われることもある
専門職が多い場合、自分の担当する所は各自実施するが、その間の問題は担当する人がいない。又、しない人が多い、結果的にやらざるを得ない
専門職だから、皆の意見を出しあって、いろんなことを決めて実行するというのは、理解できるが、会議が多すぎるように思う、全体のシステム作りをする保健師ポストが必要
専門職だからできてあたりまえと思われること 専門職でも困難事例等の時その話を聞いてアドバイスしてもらえ人が同じ職場にほしい 同職場に同職種は2人はほしい
専門職でありながら行政の中での位置づけが時に「専門職」であり、時に「行政職」であるといふように解釈されること
専門職でありながら事務的業務が主である 業務がはざつ 計画的、系統的に仕事ができない
専門職でありながら保健師職集団の評価が低いため、計画的立案、企画等は参画できないが業務は、多くの保健師が実施している、業務が多岐にわたる、複雑になり、人員不足であり福祉、介護、障害などの分野にも保健師を在籍させているので、保健セクターは、若手(5年以下保健師)が集中して多い。現場での教育も、多い。市民の声をいつも聞く立場にあり、意見を具申しているが行内全体の合意形成が困難である
専門職でありながら役職では一般事務扱いという事。仕事内容はとても楽しくさせて頂いています。
専門職であることに限界(疑問)を感じる時
専門職であるために欠員が出ても補充ができず仕事の負担が急激に大きくなると、(自分が忙しくなるとしても、育児をとるようすすめる必要はない立場にある。)
専門職でなく、誰でもできる業務や、事務担当者がした方がよいと思われる業務に時間を費している時
専門職でなくてもできることにふりまわされている時
専門職でなくてもできる仕事や、仕事の分担が公平でないと感じる時
専門職でなくてもできる仕事等何でもあたり前の職場である反省も含めて、住民とじっくり接する時間が、事務処理におわれない。
専門職ではあるがデスクワーク中心であり、系統立てた仕事というより、その日暮りに近い仕事になっている。
専門職ということが専門があいまいすぎる。
専門職ということを安易に利用される時。
専門職という立場でみられるため、事業等を企画した際に直接問い合わせをしてもらえれば答えられるのに、事務担当の係長等を経て問い合わせがはいる。
専門職といわれつつ専門性が他人に評価されづらい
専門職といわれつつ専門性が他人に評価されづらい
専門職といわれるが、何の専門なんだろうと考えてしまいます。いつも保健師の役割をさがしているようで、どこまでいっても、役割を十分に果たしている実感することはできないのかなと思います。(「保健師は何をする人なの?」とよくきかれますが、自分自身でも明確に答えられないです)
専門職どうしの連携について お互いの意見交換をすることでよりよい方向へ話し合いができればいいがプライドがじゃますることがありなかなか歩みよることができない
専門職として、一般事務の人達より多くの時間を知識や技術を身につける為に費したにもかかわらず、給与では高卒の人達より低い位置づけをされていること。
専門職として、現場に出て住民サービスに専念したり、事業の企画にじっくり取り組みたいが、組織や、立場の中で、十分こなしていられない時。
専門職として、住民の生活や住民の声を分析し企画したにもかかわらず、それに見合う評価を受けることができない時。(周囲の理解を得ることができない時や、どう考えてもその企画が妥当であるにもかかわらず、色々ながらみから、理事者が別の手段を講じた時)
専門職として、認められることが少ない。(あまりやりがいが見つからない)
専門職として、評価され、仕事をまかされることなく、力を発揮し、いきいきと仕事ができる場面が少ないことから、仕事にやりがいを感じなくなってきた
専門職としてだけでなく行政職員としてどこまで求められているのか不明確であり、時には上司が判断すべき内容のことも負わされる。
専門職としての意見が仕事に反映されるとき
専門職としての意見が通らないとき。マンパワー不足で1人あたりの業務量が非常に多く、住民に対して十分なサービスが提供できないとき。
専門職としての意見が反映されるとき、共有すべきと思われる事業内容が上司からあまり流れないとき。上司(事務職)これまでに仕事のことでも何度かあつれきがあった。若手のために頑張れば頑張るほどダメでした。
専門職としての企画運営についてももう少し認めてもらい事業を展開させてもらいたい
専門職としての業務を理解されづらい マンパワー不足でタイムリーな対応ができない 仕事量にバラつき(偏り)がある
専門職としての業務以外の事務作業が多すぎる。地区把握から、立ち上げる保健事業よりも、トップダウンでおいてくる事業が多いこと。
専門職としての考え意見が通らないとき
専門職としての仕事ができない時
専門職としての仕事かどうか不安になる時がある
専門職としての仕事が出来ない時(専門職がしなくても良い仕事をしている時)
専門職としての仕事ではない事をする時
専門職としての仕事と、補佐業務を行っているため、どちらも専念できない。周囲は都合で保健師としての評価したり、補佐としての評価をする。本来は補佐職にいた時点、PHNの採用すべきと考えているが、むずかしい状況である
専門職としての仕事というより、行政の職員として仕事をしなくてはならないとき。行政マンとしての立場が大前提とはいへないので自分が専門職として雇われているのかが分からなくなります。
専門職としての仕事以外の事務的業務に時間をとられてしまい不意である
専門職としての上司からの評価が低い(給与等含む)
専門職としての職性を活かした業務として発揮できない時
専門職としての知識を要しないような業務をしなければならない時。もっと他の活動に時間を使いたいと思う(ex、来所者のとりつき案内、証明書発行、福祉制度を利用している人に対する割引券の発行など)
専門職としての認知度が低いこと。(職場内・外で)
専門職としての評価が得られない。
専門職としての本来の業務が殆どできない時

専門職としての役割が果たせない時
専門職としての役目が期待されず行政職としての働きが求められ、しかも事務職の視点でしか評価されないこと
専門職としての立場と行政マンとしての立場のギャップを感じた時
専門職としての立場をなかなか発揮できず、事務的な仕事が殆どになっている時。特に介護保険業務はそうです(不満というよりも、自身の取り組み方にもよるとは思いますが…)
専門職としてやることがからかと思う時 事務窓口対応
専門職として扱われず、他の職種に委託すればできる仕事までも保健師にさせている。事務屋や臨時でもカットされ、事務的なことまで、やらなければならず専門職として十分に機能していない時に不満をもちます。
専門職として行政職の中で仕事をしているが都合のよい時だけ、「専門職へ」という対応である。困難事例への対応など
専門職として事業をすすめている時、その事業を他の職種の人が理解してくれなかった時
専門職として従事しているが、課の中に様々な業務があり、窓口も広いので、本来の仕事をしていない気がする
専門職として情勢に鈍い人が多い。保健師が減らされ保健センターに格下げになり、現在福祉事務所と合体した「保健福祉センター」に、そして保健師の係はその中に入って、ますます住民からわからなくなっていると思う。「保健師」として仕事するために就職したのに事務しかできない若い人達もふえた。専門職はつぶれると思う！
専門職として知識、技術が生かされない内容の仕事が多いとき
専門職として認めてもらえない時
専門職として必要な仕事をしているにもかかわらず、一般職でもできる仕事をさせ、(組織に務めるものとして、あたりまえ!)という態度で)本来の業務に時間が取れなくなること
専門職として望ましい事業の実施を計画しても、課長やそれ以上の方に必要性を十分理解してもらえず、実施できない時
専門職と一口では言い切れないものが、転勤に伴って発生した、考え方の違う場合の話合いで歩みよりができれば良いが、難しい場合にはストレスとなる。職場の人間関係が何よりも重要と思えるが、後からの人間がなかなか雰囲気は変えられない。仕事に関しても、その場その場でのやり方があり、長年の課程で決まったものもあり、まずは、なれること仕事を覚えることが重要とされていると思う
専門職と一般行政職(事務職等)に認識のギャップがあり、事業の必要性やその展開に支障をきたすことがあること(例)予算獲得や人員配置etc
専門職なのに仕事がいかにげんで無責任で自己中心的な他職員のために仕事全体に影響を受けている状況を改善できないことが不満。
専門職なのに直接関係のない事務に追われている
専門職の活動について事務職の理解が十分とは言えない状況である
専門職の機能をあまり活用できない単純な事務処理業務を長時間行っているとき。
専門職の知識・技術と関係のないことばかり要求されたとき
専門職の理解が低い組織について
専門職は、異動がなく、ずっと保健福祉分野であるため、まわりからは、業であると思われがち、しかし、人間相手の仕事は、ストレスが多く、成果がでにくい。建物を作る方がカンタンと思うが、目に見えるものには成果がやすい。徐々に報告書を作ったりするが、反応がなくてさみしいなあ~と思うことがある
専門職への理解。
専門職も事務全般にかかわっていることから、事務職との量のバランスで、気になる状態が発生した時。
専門職を生かしていない担当業務を受けもっている時
専門職外の事務の仕事が多い
専門職個々の考え方にバラツキがありすぎることでの調整がむずかしい できないではなくできる方向での検討に到るまでのプロセスに力が入ること
専門職としてその知識をもとにケースワークに多くかかわっているが行政として事務職と同等の事務能力を求められ、それが不十分であることで職員として低く評価されてしまうこと またそれが、1個人の評価としてのみでなく常に職種全体として評価されてしまうこと 個人の固有な名詞ではなく「保健師は…」と言われてしまうこと
専門職同士の連携が難しい
専門職が仲々生かされず、働きがいにつながるようなポストでないと感じた時。これを解決する方向で、自分の専門性を生かせるよう努力してきた
専門職が発揮しにくい、事務が多いということ(自分の能力が未熟ということもあるが)
専門職を見失った時(分野が広すぎて、知識不足を感じた時)
専門職を生かせない、自分の意に反する仕事をしている時、私はこんなことをする為に、今まで勉強してきたわけではないと思う。自分の仕事だけでなく、他の人の仕事(仕事をしようとしていない人)をしないといけない時。
専門職を発揮しなければそのような業務を中心に実施していると、事務職から部属されたり、事務をしないことへの反発、さげすみがあること。
専門職を発揮しろと言われながら、専門職だと主張しすぎるといけないところ
専門職を発揮できない業務のなかで、トラブルが発生した時。
専門職を無視した業務を与えられる時。専門職を理解してもらえない時。
専門職を理解してもらえない(発揮しづらい) 専門職としてよりも、都合のよい事務職のように扱われる
専門的なアドバイスをどこに求めてよいか分からない時
専門的な学習をしたいが、学習機関がない(大学など)ため、自己けんさんが困難なこと。
専門的な相談ができるアドバイザーがほしい
専門的な内容より、事務的な仕事の方が多いこと。
専門的な問題についての、相談相手がいらない
専門的に行なう事業でなく介護保険や精神、地域活動等 事業が多面であるのできわめて何かをすることに少々自信がない時がある
専門的業務より事務的業務に負われていること。
専門的業務以外の事務的業務がボリューム、負担が多くなった時
専門的見地から意見を述べても超権威行為として聞き入れられない時。(意見が聞き入れられないことより、その結果として対応が遅れることが残念でならない)
専門的内容を勉強し、考え方を業務に取り入れようとしても行政的な見方でも却下された時
専門分野が生かされていないこと
狭く広い仕事で区切りがむずかしい所 法律に基づいた仕事であってことばのとらえ方によってはあらゆる方向に動かなければならないんで部屋になってしまうところ 人の感情につきあひながら自分の感情・感覚がコントロールしづらくなる時
前向きにとり組みたい事業について上司の理解が得られにくい時
前述のとおり、介護保険業務を行う中での保健師としての役割は、窓口や電話による介護相談や自宅や病院での認定調査、居宅介護支援事業者との調整、民生委員との調整等多々あります。本来の保健師の業務とは違っていても、これまでの経験により発揮できることもあるので、不満はありません。
前任者の早期対応の必要なものが、そのまま残されている事。同じ行政組織の中でもテリトリーを考えすぎて(仕事のおしつけ合い)、課題解決に時間がかかりすぎること。
全くわけのわからない不勉強な方と仕事をくむとき。(上司でも、同僚でも)
全く不満のない職場はないはず、学校じゃなくて仕事なのだから多少ストレスあってもそれに潰されたりさったりするのは自分にとってマイナスだと考えている。只人間関係は希薄になったと思う、忙しくてひとりひとりのゆとりが減って気づかないや優しさを示す余裕が減ったからでしょうか？
全てが書類を必要とする為、仕事量が増える事
全てに自信がない。勇気が持てない自分が慣れなくなる
全てのライフサイクルの住民の方々をみる目を持ち、保健に関わっている。縦割りの行政組織の矛盾を感じながら、しかし、現状の中でやれることはやりたいとおもっている。それを「保健師だから特別」としないでほしい。行政の中で保健師業務が理解されにくく、適材適所に人材配置が効率よくされないこと、TOPにそれらが伝わる関係がとれないこと。
全市の動きが情報としてタイムリーに伝わってこない、自分たちが一生懸命取り組んでいる事業を含め、実施している事業について全体的に評価し、方向性を示してくれる上司がいらない。
全体の業務計画や評価をしなければならぬ立場にあるが、保健師の研修計画や総括は必要とは思われていないので、感染症その他すき間産業的な仕事をしており、効果が出せないこと
全体の風潮として“何かあったら…”という防衛がつよすぎる
全体の方向が市民に向いていない時
全体的な予算部分がわかりにくいのでそれを施策化できない、特に福祉担当者の文章が充分読みきれないことと説明会に出席できないので、メニューはあっても利用できていないことがある
全体的に若い年齢のスタッフが大半であり、活気はあるが、常に「イケ・イケムード」である。何か言い現わしにくい「このままでいいかと思う漠然とした不安を感じる時
組織、機構として保健と福祉分野は統合されていないので、関係部局間の調整(ローディネット)に費す労力が大きく効率が悪く、一元的な情報管理も難しく、住民がたい回しにされることも少なくない。
組織が小さい割に複雑なので、専門職としての仕事に集中できないことあり。

組織が組織としてなっていないこと。
組織が大きいため、自分の意見や思いは反映されないと思うとき 業務量が重なり、負担大きいとき 訪問や電話等の支援を行う時間がもてない(定期業務に追われて)
組織が複雑で、保健センターの業務が、見えにくい事、責任の所在が不明確である事
組織で仕事をしていることの有意義さを感じられない、事業は終わるけれど、精密な評価、次回の計画ができないので達成感が得られない
組織としてのビジョンの不十分さがあること
組織に属していることで、その組織の体質が自分の姿勢と合わない時
組織に属する限り、どこでもありうる事と思うが、トップダウンで突然仕事が発生すること。また、それをやるのが無意味に思えても回答をださないといけないこと
組織のラインが悪く、業務のかたよりがある時。情報の伝達がうまくできていない、事業に支障がでる時。勤務時間外業務が認められない時
組織のラインが機動せず、自分のいないところで内容が検討、決定され、それを強要されること
組織の改編と予算事業の組みかえで区の方針決定にふり回されて、本当の日常業務や係内、関係職種間のことに専念できなかった。
組織の体制がととのっていないと感じる時
組織の中では少数の専門職であるためか理解してもらえない時がある…PR不足なのではないか。
組織の中で業務分担が適切になされていないとき
組織の中で仕事をしています。連携するにしても組織人として他機関、関係者と疎が繋がっていきません。相互も大切ですが、各現場の指揮・命令系統を無視した俗人的なつながりが全面に出たような仕事のあり方には客観的に見て疑問を持っています。
組織の中で働く上で周囲の人の影響が大きい、特に上司の考え方や同職種の人の仕事のやり方等で疑問を感じる事が多いのでなかなか難しい。
組織の中で動いているので、あまりそのような事柄については考えない。ただ、組織として目指すもの、ビジョンを明確に示し共通認識としてもらうようにして頂けたらと思う。自分の中での到達度合はともかくとして、組織全体としての進捗状況が、わからない、仕事でどの部分に力をいれていようか迷う、集中できないように感じます。
組織の中で保健師の発言権がない時、現場の課題を出しても制度、組織としての協議にならない、しかし問題が生じると現場の問題意識がないと責任をおしつけられること
組織改革があり、保健師業務ができなくなったこと、職場内の事務量が、その事務を処理した後も意味があったのか、住民に役立っているのか疑問であり、満足感が得られない、このような現状を理解してもらえない上司に対して不満がある
組織改革があり組織体制がまだ未成熟なため ささいなことから調整に多くの労力を必要とするので、心理的に負担に感じること
組織改正後、行政センター内の1組織となったが私達(保健部門)の課長は医師で「都の人事」です。2〜3年で交代し1. 仲々継続した課題をもつづけることが難しいこと 2. 「他組織」や「区組織の管理職」との接点がなく相互理解に限界があることに孤立感を抱いています。本当に課長は医師でないといけないのか？ 新人課長の場合、更に悩みは尽きません。(悩みとして記しました)
組織外の関連機関の人から権力を、言葉の暴力に変えて威圧的にされること。
組織上での制約(限界)を感じる時 機関同士で仕事をたらいまわししている時
組織上での不合理な政策、命令
組織上のこと
組織上の命令系統が明確でないこと
組織全体が住民本位の発想に立っていないこと
組織全体の考え、方針が組織から伝わってこないこと
組織的に業務の推進(企画、実施、評価等)が推められない時がある。業務の共有がみんなまで得られない状況がある時。
組織的に見て担当は自分で無いと判断できる条件がいくつもあるのに業務を押しつけられる形ではないなければならない時
部長の考える保健分野の仕事の重要性があまりにも低い。トップダウン的に仕事を押しつけたりもする。(自分たちは、現状や現場の声を集約して実践してきていることに対して評価が低い??)
創造的な問題にとり組めないもどかしさ
想像以上に事務的な仕事が多いこと。住民の方に保健師というものがあまり知られていないと感じた時。
相手から評価されない時 需要がないと感じる時
相手に誤解をうけて、理解されてしまう時(関係機関や上司等)
相手に思いがうまく伝わらない時
相手のニーズに促した支援することに困難さを感じる。まず、相手との関係性を築くことに時間がかかり満足いく関わりもてない関係者と一緒に支援する際には、まだ関係者との関係が十分でないために、情報を共有することが難しくなることがある。
相手の思いをとりきれなかったこと。
相談が集中する時には一気に集中して人手が足りなくなると。
相談する相手が居ない。同じ課内でPHNは自分一人なので、相談してもどうしても事務的解答しか得られない。もっと、対象者のことを考えてほしい。
相談できる上司がいない事
相談できる状況(環境)がない、相手がいない時。
相談できる人、スーパーバイザー的存在がいない
相談できる人がいないこと 間にはさまれてしまうこと
相談できる立場の人が少ない
相談なくモデル事業等の仕事をまらげられること。
相談や、他機関連携時のコーディネーター等、他の主要業務がある中で、常に通知つめや集計等の事務業務にまわっている事 行政の中で、保健分野に関してあまり理解が得られない事
相談を受けると無くなってしまい、いつもより考える力が低下してしまう気がする。分からない事や、出来ない事が多く先輩に迷惑をかけてしまっていて、そうゆう自分もどかしさ。
相談業務など地味な仕事は、どんなことをやっているかわかってもいい。成果も出しにくい。
相談業務は、その場限りのもので、そのケースがどうなったのか、継続して把握出来ないところ(地区担当等へつなげたケースは、報告等あり、ある程度把握出来るが…)
相談係の位置づけが不明瞭な為、仕事の決定権がなく機能発揮が不十分な状態にあること
窓口の相談業務に時間をとられすぎる事
窓口業務があるので、訪問、会議、研修会等に外に出る事が制約される事です。自分が席を離れると他のスタッフにカバーしてもらえないといけないですから…。気持ちの問題なんですが、申し訳なくて、それと、介護保険係にしながら在宅介護支援センターの職員と業務になっていて…。介護の仕事は大切があるのでせたい優先で行うため、在宅介護まで手も頭もまわらなくて。やっぱりマンパワーの不足なので、人員増は行政機関の財政的な面からみてもまずムリなんであきらめ…ですね！！
窓口業務や期限付の業務に追われてしまうゆくり考えながら、企画したり地区診断するためのデータ集めができないこと
窓口業務をしているので相談はしやすいが、他の業務がふえる、業務が多い
総合的な判断力に欠けるとき(対象者のアセスメント等)。
総合的な評価が得られないこと。
総人口の増加、又都市化傾向の町の特性からも、多問題家庭の増加、要フォロー者の増加等、加えて、種々の制度の、自治体への移譲により、業務量は増大するばかりだが、行革、予算削減により、新規採用の見合せ、業務整理、新規事業見合せ、マンパワー不足から事業に追われ、訪問活動にしろよせが来て、地域の問題点把握も困難になり、1人1人のケースを大切にゆくりと、問題解決への取り組みに開与する機会が減って来ている。保健師として、生き生きと、活動する意欲の低下が出てこないかが心配
増加する業務量に見合った職員配置が得られないこと。最現場であるが故に、担当課がファジーなもの、振られる傾向がある。
横な役回りが多い。
横な役回りが多い。
村全体が健康づくり事業をメインとして推進してくれない。
他からの評価が低い時。今後、保健業務が、委託や民営化など検討されるであろう時に、本当に住民の幸福を考えてやって行けるのか心配。その時にどう評価されるか、不安。数値的な評価が、表現されることが多い。
他からの評価が得られていないと感じた時
他スタッフが管理すべき仕事を管理してもええ自分のみないといけない時
他に手のあいている人がいるのに、自分に仕事がある時(自分の手がある時はかまわないが、忙しいのにくる時)
他のスタッフと話し合いたくてもみなそれぞれ忙しく、話し合う余裕がないこと
他の課、関連機関に連絡等をとる必要があるにもかかわらず部外者扱いをされる時。相手にその気がなく形式のみの連携におわる時
他の課との合同での事業計画ができないものか

他の関係機関との連携、調整がうまくできない時
他の関係機関との連携がとれにくい 役所内の課同士のつながりが薄い
他の機関との思いが違い違う時、住民も含めてPHNとしての思いが伝わらないとき(不満というよりは、悩みかもしれませんが…)
他の業務の為に時間に余裕がなく、個別(家庭訪問)ケースに充分関わっていない
他の係との連携がうまくとれないときがある
他の係員にその業務の必要性を十分に理解してもらえないとき
他の行政種によって、保健事業が効果的でないものと思われるようであれば足を覚えます。健全な市を維持していくためには、公的機関として、是非とよりむべき事業だと思えます
他の行政種より、なかなか特色のある玉目の業務ではないため"仕事が見えない""何をしているかわからない"との評価であること
他の職員とのコミュニケーションが、うまくとれない時。
他の職種から理解が得られにくい事、又、上司を説得しうる能力が、まだ自分には、不足している点
他の職種と比較して業務量が多く、余裕がない時に感じる
他の職種に自分達の仕事が評価されないこと 保健師の仕事が一般の人達には知られていないこと
他の職種の人から意見や行動を一方的に押しつけられた時、自分の仕事を認めてもらえなかった時
他の職種の人の専門意識が感じられず、保健師の職種についても理解が得られない時
他の職種の人の理解が得られないとき
他の職種の方に理解してもらえないとき。
他の人から信用されていないと感じた時。
他の人と一緒に仕事をすると、計画的にやらない、自分のペースを崩される
他の人と比べて責任のある仕事に多く当たっていると感じる時
他の人に理解されない時 権利のみ主張される時
他の専門職を導入することで、事業の質・住民サービスの向上につながるかと考えるが、上司からは、保健師では対応できないかとよくいわれる。一保健師の専門性は"なんでも屋"ととらえられているようだ。
他の地区は、担当者が複数であるが、私の地区は担当者が私1人でやはり休みをとる時や、時に相談して決めたい時もあるが、出来ないこともあり、不満に思っていました。又、特発的に連絡や訪問等、予定外に時間をさかれる事も多い、他の人より居残ることが多いように感じています。
他の同僚と仕事量に差があると感じた時
他の部局との連携、調整が必要な事業でも、他の部局がガード(業務を増やすと思いい)縦割組織の壁を感じる時。タイミングと戦略が必要であり、あきらめはしないが時間とエネルギーがもったいないと感じてしまう。
他の部署(市内)との業務の統一が難しいこと。保健事業に関して予算のかくどくが難しいこと。(教育、福祉他では多くの予算がつくのに)上司から参加数ばかり求められること、急な仕事が入り計画した仕事ができず、休日や勤務後の時間に残った仕事をすること 業務がどんどん増えている、会議、打合せ、訪問一その報告書が時間もない そのような多忙な中で、このような調査依頼で多くの時間をとられることがよくある、ますます帰宅がおそくなる
他の部署から突然に業務の依頼が来て、本来の業務に支障が出そうな時
他の部署が担当の業務が増えた時保健師も関わることになった時、必要とされるのはうれしいが、自分達の担当業務があるうに、加わってくると(人員が増えるわけでもないため)少しづつものがある
他の部署の職員の不適切な対応
他の部署や上司から、話し合いがなく、一方的に仕事を渡された時。
他の部門などから理解してもらいづらい。評価されていないと感じる時
他の保健師との考え方の相違があり、自分の考えを全く聞こうという態度がなかったとき(共感を感じられないとき)
他の保健師の業務に目くばり、気くばりできない同僚がいるとき
他愛のないことで、不満がある時はあるが、そのことに対して思いつめても仕方ないので、あきらめることが多い。
他課からの依頼で土日等休日出勤が続いてなかなか休みがとれない時
他課との人間関係。
他課との連携がうまくいかないことが非常に多い。保健師が複数の課に分かれ、それぞれの役割を發揮しながら連携をとりたいと考えているが、協力が得られない時。例:人数の多い所で全てやれば良いという考えになりがち
他課と同じような事業をやっている事があった。保健師としても協力しているため、きちんとした理由もあり、保健事業の方を中止してはと話した時「そんな勝手に事業を中止できると思っているの」とどなられた。(この時は総括しているが同僚の立場だった。)私は、法はあっても、マンパワーが…と言い実施されていない事業もあるが…と疑問 翌年には、前述の業務がもう少し増え、保健事業が中止となった。実際この中止に至るまでの1年で私が直接関わった住民とはよい関係ももつことができたが市全体でみた時に疑問が残る。(費用対効果)
他機関(ケアマネージャー等)から期待されていること(訪問してほしい等)と保健所として重点的に取り組んでいく介護予防等の事業(パワーストリーなど)とのギャップがあり、保健所の保健師は地域に積極的に関わっていないと思われがちであること。(予防的部分は理解されないこと)
他機関(特に保健所)の都合で「この資料が欲しい」「この人たちの概要をまとめて教えて」といわれたとき(「プライバシーの保護で利用目的は教えられない」といわれるのがイヤ)
他機関、他課の人と関わる中でケースに対して共有できない時
他機関、他課、市民との連携がうまくいかないときに不満を抱くときがある
他機関、他課の調整において利害関係が働き、事業の推進がすすまない 自分の仕事ではない、できませんと言う部下がいること
他機関、他課の方々が、報告、連絡、相談、連携を十分行わず、結果として、住民に不利益を生じさせたとき
他機関、他部門との連携 相手が連携をとるスタンスを持っていない
他機関、部署に協力を依頼した時なすりつけあいの様な状態になる時。窓口等が混雑しており大変な時に上の方から協力が得られない時。
他機関からのケース連絡が不適切であった時。
他機関からの協力、理解が得られない時 他課に業務を理解してもらえない時
他機関からの説明が納得いかない時に圧力で、そうせざるをえないとき
他機関とうまく連携できないとき
他機関との意志の統一がはかれないとき
他機関との協力が得られないとき
他機関との考え方の違いから、うまく協力が得られない時
他機関との調整で、うまく、連携できなかったとき。住民に対してのサービス提供の際に、行き違いがあり、満足いくサービスが提供できなかったとき。自分のことばが十分に相手に伝えられないのか? 悩んでしまう。
他機関との連携が、うまくいかなかった時
他機関との連携がうまくいかない
他機関との連携がうまくいかない時
他機関との連携がうまくいかない時。
他機関との連携において、各機関の考え方や状況の違いにより、うまく相互理解が図れない時
他機関との連携よりも、庁舎内の他課との連携の方がむずかしいこと
他機関と意見交換、情報交換が十分にできないこと。
他機関と連携し事業をすすめるさい両者の意がなかなかあわず苦労する時
他機関と連携することが多いが、同じように相談、支援をする機関同士では、仕事や責任の押しつけ合いになることが多い。それぞれの機関が、市はこうあるべき、という姿を持っているので、かなり圧力があり大変
他機関の他課と連携をとる際、それぞれの職種でのらえ方が違っているので、他課の間で、板ばさみになることがある。市民のニーズにそって事業を行いたいのに、予算や場所などを使用しなければならぬといった、こちらの都合で行っている部分があり、ニーズとのずれを感じる
他機関の不備でおしかりをうける時
他機関の連携がこちらの思っているように動きがなかった時など。自分の能力が未熟と感じた時
他業務の保健師や専門職との関わりが希薄なこと。難病担当として、本来の業務(保健師としての業務)である相談、指導業務よりも、書類管理などの事務的作業が大きいこと。
他係との業務の分担について
他事業者間との連携、調整がうまくいかず思うように仕事が進まない時
他者と業務の優先順位や考え方があわず、意見を出してもきいてもらえない時。(自分の意見を通したいわけではなく、一方的に意見をおしつけられ、一緒に納得した方針でない時のこと)
他者に保健師としての役割を理解してもらえないとき

他者に理解されなかった時。明らかに自分担当でない仕事を行わなければならない時 忙しい時に他の職員が仕事と関係のない話を電話などに出してくれない時 時間外でサービス残業をしている時に他の仕事を依頼された時
他職と問題点が共有できないとき
他職員が解決可能なことでも、「専門職だから」と何でも対応を求められる事務事業
他職種(栄養士)との連携がうまくとれない時
他職種(特に事務職)になかなか仕事を理解してもらえず協力が得られないこと
他職種(福祉の職種)と例えば、個々のケースや事業のとらえ方などを共有することかなりの困難性を感じます
他職種、また同職種と連携できない、話し合えないとき。部署によって仕事が変わりあえない、協力し合えないとき。内部で互いに何でも言いあえない環境
他職種から保健師の仕事の理解してもらえないこと
他職種から保健師活動について理解を得られない時、保健師の専門性が理解されず、保健師が専門とすることで、かやの外におかれる時
他職種が仕事をせずにその仕事をこちらに振ってくる時。“知らん”“ひきつぎうけてない”“わからん”で他職種はすんでしまう
他職種が主になってすべきことまで押しつけられる
他職種との協働が多く、業務が多忙になると、保健師としての位置づけや、役割が自分の中であいまいになったままで仕事をしている時。
他職種との連携が、大切であると常に思いながらも、現状は連携がなかなかとれていない時
他職種との連携がうまくいかないとき
他職種との連携がうまくいかない時
他職種との連携がうまくいかなかった時に自分の力不足を感じる。
他職種との連携がとりにくいこと。他機関・センター内を含め、仕事への思いの違いによるやりにくさを常に感じる。
他職種と意見の統一ができない時
他職種と仕事の連携がとれない時、考え方の違いで、仕事上不具合が生じて、意思疎通が困難な時
他職種と連携する時、すぐ頼りにされる。保健師さんから～いって下さい。保健師さんだから～して欲しい。期待される役回り。
他職種と連携をとるので、私の考えていることが伝わらず、事業に生かされることがある時
他職種の協力が得られないこと
他職種の人の連携がうまく取れず、事業が円滑かつ効率的に進まないとき。
他職種の人の、うまく公衆衛生活動を伝えきれていない
他職種の方から“量”でのみ評価された時はとても悔しく感じます
他職種や住民をいかに巻きこんで事業を展開することがむずかしい時
他職種や他機関との連携がうまくいかない時。(立場によるスタンスの違いを感じる時)
他人から評価や指摘を受けることがなく、今のままでよいのか不安に思うことがある。
他人の家のことをどうしてこまめに心配してはいけないのか時々思う。ケースにとってよいサービスを提供してあげたいと自分では思うが、ケースの方はそのサービスを必要とせず、逆に迷惑だと思われること。
他組織と協力して事業をしていきたいが縦割りの考えが強く、なかなかできない
他団体との話し合いにおいて互いに協力関係が作りにくく感じたとき
他部門との連携がうまくはかれないなあと感じた時 一人ではどうしようもできない時
他分野(福祉や介護保険等)に配置になる(保健師が)ことで、保健分野を担う人員が減少している。自分の業務の企画評価をすることは大切であるが、年々業務量が増加している。
多くのケースの問題が同時におこったとき、仕事量の多さが急激にふえ、仕事に追われてしまったとき。
多くの課題をかかえている。その課題にいつもおわれがちであり歩前に歩いているという感じがしない。課題をかかえてしまってもタイプかもしれないがケセラセラに仕事をしている。
多くの関係機関が関わっている場合、自分の考えているようにうけないこと。(権限もないため)
多くの人がかかわる中で、それぞれ異なる考え方があるため方向性がまとまらない時や、どこまでが自分の仕事の範囲か、支えきれない部分をどうフォローしていくかと思う時。
多様な範囲の相談にのるが、自分達でできる裁量が限られる(緊急入所できる施設ない等…)法律の専門家等に気軽に相談できる等バックアップしてもらえ体制をつつてほしい
多様、多様な考え方をまとめて仕事をすることが精神的に負担を感じる事がある
多数の仕事も同時進行で考えないといけない時 慎重にかかわる余裕がなくなる時
多様な業務量を少ない人数で行っていかねばならないこと。他部署との協力が余りないこと
多忙 連携したくても皆忙しくてゆとり時間がとれない
多忙すぎて時間が不足し、住民のところに訪問や電話などゆとり話ができないこと
多忙すぎて時間が不足し、住民のところに訪問や電話などゆとり話ができないこと
多忙すぎる
多忙で、一度に多種類の業務が重なった時に不満を感じる
多忙で1つ1つが十分にとりくめないこと 上司により方針等がちがいでう動けばいいか迷うことがあること。
多忙で休めないこと 残業が多いこと。
多忙で仕事になかなか集中できない(窓口、TEL対応など直接自分の業務に関係ない事務が集中して、本来の仕事ができないとき)
多忙で整理して仕事ができない
多忙のため、ゆとりケースに対応できない時 時間の余裕のない時
多忙のためにひとつのことに十分な時間をとれず一過性的な仕事をしていると感じる時
多様な仕事をこなさなければならず、短い期間で知識も技術も求められる時。誰が見ても分かる様な仕事をしていないと評価されない、現場で働く者が必要と思う事と、上司が必要と思う事に差がある時
多量の仕事、密度の濃いと思われる仕事を終えても何の評価もないと感じること。保健師間で、やっている仕事の質と量に格差があると感じる時、また、それが、当然のように感じること
体がつかれてきた時、イライラしている時 自分のしている仕事の内容が評価されなかった時
体制
体調がすぐれない時でも、担当であれば主で事業を運営しなければならない。
体調がすぐれない時や気持ちに余裕がない時
体調不良あり、思っている段取りで業務できなかった。
体力、気力の低下から思うように仕事に集中できず、処理能力、判断力に自信がない。主任に値しない自分を許せないと思う。同僚の相談、文書チェックをきちんとしようとする、自分の受け持ち業務は後回しになってしまう、いつもケース連絡や地区活動に充分、力を注がない。じっくり困難ケース関わられなかったり、タイムリーに対応できないことで問題解決をおくらせていることもある。意見、活動方針のちがいにに対し柔軟性がなくなっている。主任としての役割は？専門性生かした個人活動のためあまり必要とされていない また、能力も伴わないため、残念ながら他分野への理解を求めたり保健師活動のアピールができていない
体力的に大変であり、予防活動は効果が見えにくい点がある。
体力不足で動きが取れない時に不十分な仕事となっていると感じる。
対応しなければならぬことが重なった時。方向性が探れない時。
対応する部署が決まっていないことを、高齢者担当だからというだけで対応させられること
対応困難事例(虐待、DV、アルコール依存症、経済的問題)について、なかなか相談機関にうまくつながらなかったり、どう支援していけば良いのか糸口が見えない場合にどうしても1人で抱え込むことになる。
対住民(個人や家族)に対しては感じないが、対組織に対して圧力にモノを言わせたり有無を言わせない姿勢を感じると不満を持ちます。(話し合いが話し合いとならない、正当なことが通らない、まちがいを認めない事) また現場での上司が部下の意見に耳をかたむけようとしていない話し合いの姿勢を持ってくれないと仕事に対しての意欲が落ち、不満を持ちやすくなります。
対住民や対同僚などとの人間関係がうまくいかない時
対象が人のため、自分のペースですすめられないことが多く、予定をたてていても、対象者に振りまわされてしまい、準備等が無駄に終わってしまう時、不満を感じる
対象に応じた、及び効果的な実施のために配慮、工夫したことが実際に生かされなかった時。
対象者が多く、1人ではこなし切れないことが多い。同時に全く異なる依頼を多数受けることがあり困る 目の前の課題を処理するのはいっばいで、長期的な活動がしにくい
対象者のために一所懸命とりくんでも、報われない時

対象者の相談事が問題が多すぎたり困難だったりしてなかなか援助がすすまない時。
対人サービスが多く、その事務量も多い 文章処理や報告事務等ゆっくり検証勉強できず不満があります
対人サービスである行政の中の保健活動であるのにも関わらず、市民との関わりの中で生まれた事業とは思えない。机上で新規事業をしようとする様子を目にする時。とりわけ、日々の活動の積み重ね(訪問、面接業務、教室での出会い)を大切にすよりも目新しい活動に飛びつく様子を目にする時。
対人に費やす時間より、事務処理に費やす時間が増えている
対人の仕事であり、「待たなし」の状況に置かれた時、どんなに無理しても、その業務をこなさねばならない時に、代理がないこと。忙しいのになれてしまっている、あまり苦労と不満と思わなくなっている。
滞り整理業務をするとき
退職後、今までの職場と全く違う分野に勤めそれぞれの優待で会う方の氏名が覚えられない 記憶力低下等自分の年齢によるものかなーと感じる事
退職者の補充がされない
大きな問題に直面しているのに(市町村合併)臨時職員の出場ではお役に立てない事。スタッフの負担の軽減にはなっていない事が自分をおこませます
大人数になるほど、行政的立場での意見に左右されて現場での声が、企画、積案に(改善も含めて)すぐ反映できにくいことがある点
大切に思っている仕事に集中できるだけの時間がとれないとき
大量の印刷、製本などを頼まれた時
沢山ありすぎて忙しい時ついつい人にあたりたくなる
達成感がない
達成感がない(やってもやってもキリがない) 意にそぐわない業務をしている時
達成感のない時
達成感を感じられない
誰からも評価されない時
誰の為にするのかわからない仕事をすると
単純な事務仕事が多い
単純な事務仕事ばかりに追われている時に、こんなことばかりしていてもという思いがすることもありますが、特に不満というわけではなく、もっと他にやることがあるのでは?と考えることがある。時間に追われて作業しなくてはいけない時に、もっと1つ1ついい仕事にしたいと思う。
単々とり返す仕事で企画力のいらぬ部分での存在感を見失いそうになること
担当ケースにコードがなく、関わる必要がある場合、ストレスが高く仕事への自信や役割に疑問を感じてしまう
担当ごとに業務をもっているため、お互いのなわばり意識のようなものがあり、お互いに協力しあうことが難しいこと。
担当している業務において協力が得られない時
担当している業務の内容が多岐に渡り(総合相談窓口(高齢者、障害者(身体、知的、精神)・並年齢型在宅介護支援センター(主担当)・精神保健福祉(主担当※32条等の事務業務は除く)・ケアマネジャー支援(副担当)・介護保険認定審査会、事前準備、当日事務担当として出席、事後処理・その他一宅宅改修助成担当等)日々こなさなくてはならない業務に追われ、各業務の担当者としてその業務について考えることが十分にできていない。1つ1つの業務をもう少し深めて考え、課題解決のために動けたらーと感じている。
担当している仕事の目的が明確でないとき、気が失せる。自分なりに目的を持って行うようにしていますが、自己満足にならないよう、先輩に相談したりしています
担当している事業が多くて大変なこと。
担当している事業の回数や内容について、上司に要望をいった際、現状をしっかりと把握していないのに補助金の問題だけで一方的に拒否されること。
担当している事業の前任者がいないため、相談しても明確な答えが得られず、今までの資料をさがして調べなくてはならない時がある。仕事がはかどらず、なかなか前進できない。
担当でない仕事が増えた時
担当の事業課が明確でない業務に関して、調整役を一方的に押しつけられる時(保健師に関することだという理由で)
担当を分担しているが、自分担当の仕事に関して時折仕事やりにくいとかスムーズにいかない時がある。仕事ある程度信頼してまかせてほしいと思う反面、不安な時もあるためサポートしていくような形であるといふなど思う事がある。自分が仕事に対してやる気になっている時に、途中でやる気を失ってしまう時がある。みんなで(課全体)もっと話し場があれば良いと思う。今後仕事をやっていく上で方向性を皆で確認しながらやっていくともっといい仕事、充実感が感じられるのではないかと思う
担当課の役割とは少し違っている、トップダウンでおりてきた方針であれば受けざるを得ない。またそのことを課内において、スタッフにおろさざるを得ないこと
担当間で役割分担がきちんとされていないこと。上司が自分の仕事に関心がないこと。口だけ出して、手を出さない上司がいること。
担当業務が多い
担当業務や検診等のほりつけ業務等に追われ、担当地区の個別支援ケースへの対応が、いつも不十分であること。マンパワーが不足しているという認識が課(組織)として受け止めてもらえていないこと。(個々の保健師は同様の思いを抱えていると思う)保健師として、最も大切にしていかなければいけない上記の支援が出来る体制になく目の前の業務に追われていること
担当業務をこなすのに勢一杯で本当に住民に求められていることができているか、必要なことができているかわからない
担当校区が多く、なかなか気になる方への訪問等ができないこと
担当事業を他の事業ともあわせ町全体として、どのような効果があるのか広い視点での評価ができていない
担当者だけでは難しい判断や段取りの指示対外的交渉をする上司の力量がないこと
担当者による負担の幅が違いすぎる所。
担当者の数が少なく、地域住民の力を借りて事業をすすめているが、住民の声をきいて事業を計画していきたい。ボランティア、利用者、来所者の声をまとめ、分析していきたいが、時間と人がいないこと。
担当者間で話し合っただけで決めたことが、何かの理由でころっと変わってしまうこと。
担当者数と業務量の関係で、市の中のPHNが適在適所に配置されていない。他の市に比べ担当の担当が少なすぎる
担当地区から教育や相談等の依頼があった時、地区からの依頼日時(特に休日の場合)を優先させなければならぬ時。
担当地区が大きすぎてケースの対応が広げられない
担当地区を受け持っているため、処遇困難なケースを保健師間で共有することが少なく、ストレスがたまりやすい
担当内で仕事を分担する際、負担のかかる仕事は、だれがするか、なかなか決まらないこと。
担当内で相談する時間が十分取れないこと
短期的な効果だけでは評価できないのに費用対効果を求められる時
嫌々と追われて業務をこなしている感じがする 学生のときのようにはいかないと思うが、じっくり何が問題か、頭で整理しなければ...と思いつけてなかなかできないことが不満です
誕生～死 人の一生に関わる仕事であるため、一つの分野だけ(極めれば良いのではなく)極めるには限界がある。1. 地区活動(担当保健師として)やコーディネートを行うのが本来業務と考えるが色々な分野へ振り分けられること 2. 又保健所の専門分野が縮小あるいは市町村へおいてきて、負担が大きいこと 3. 若い保健師が多いので育成に余裕が欲しい
段取り通りに仕事が進んでいかないとき
男女各差の認識が上司に強い。女ゆえに非常に努力しなければならない事が多い(財政説明や、企画、会議等)男性はあたり前に、しかし内容的にも、ビジョン的にも見透しがなくともまかりとおる。これらの態度と姿勢風土体質に対するジレンマをよく感じる事が多い。また、保健師間での考え方や福祉に働く保健師の役割認識一事例の訪問指導にこだわることになり、今求められる「精神保健福祉行政」のビジョンが共通認識に立てない動き方の姿勢が「保健事業」の発想にとどまっている 保健師間での理解が深まると良い
男女共同参画が進められていますがやはり男性社会の中での仕事はかなりの力量を必要とする
男女差を感じる時(資金、仕事の評価等)
男女平等と言いながら、差別があること。
知識、技術が事業にうまく反映されない時
知識、経験不足 勉強不足 時間が足りない
知識・技術の修得が十分にできず、業務においつかず、どうしたらよいかと悩む。
知識・経験不足から思うように仕事ができない時。
知識がないこと
知識が十分でない又、保健師以外での見方をするとちがう面が見えてくるのではないかと思うことがある。
知識が少なく、また勉強不足のためうまく関わったり話をしたり事業を実施することができない。
知識が追いつかない、なかなか、学習する(研修参加等で)機会がなく、適切なアドバイスが出来ないこと。スタッフの人数の少なさ
知識なども不十分で仕事になれるのに精一杯です。事業の評価も不十分にしてしまうので、自分のしていることに自信をもてない。

知識のなさ
知識のなさ
知識不足(自分自身の)
知識不足、経験不足を感じた時
知識不足で、相談等に十分対応できなかったと感じる時、業務が次から次へと山積み状態で、目の前のことをこなすことで精一杯で、気持ちに全く余裕のない時
知識不足の面と介入しようとしても中々できないこと。(周りの環境からそこまでしなくても…という声もある為)介入すればよいという問題ではないようだ。
知的障害児の虐待予防としてケース検討をしたいが、社会福祉課、児童福祉課、児相と担当職種がたつたりのため、関係機関での調整話し合いが難しい。事務職の後任として、はじめて福祉課に配属された保健師であるため、事務量が多い。
地域が広い、中核にある本庁から支所に分かれて活動しているが、本庁が市全体の事業の計画立案をし、支所もそれに沿って実施するが、年令層や地区資源が地域によってマチマチであるため、本当に意味があるのか、効果が見られるのかわからないまま進んでいる。例えば介護予防にしても、介護保険法に基づくもの、地域保健法、国保など、様々な根拠を持ち、どうにも整理がつかずうまく活動できていないような気がする時。
地域づくりや個別支援など保健師の本業の業務が十分にできないところ 仕事の整理や優先順位を決めて仕事をしたいけどできないところ
地域との接する機会が少なく、地域を知らずじままっている。マンパワーに対して、業務量が多くなっている。事業の見直しをするとは言っても、今までの事業がなくなる訳ではなく常にプラスになっている状況。「何でも屋」なのかもしれないが、専門職でもある。
地域にとって重要と思われることで財政難のため予算確保がむずかしい
地域により多く出る仕事をしたいと思うが、それ以外の業務(保健師でなくてもできそうな業務、人手があれば保健師をゆめてもいい業務)に手がかり、なかなかできない。保健活動の理解が上司に得られていない、とかんじる事
地域に出て、住民の声を聞くが、それを事業に生かす事ができない
地域に出られない事(家庭訪問など、地域住民とつながった仕事が出来ない時)
地域のニーズにより新しい事業を企画し、上司より財政面難もあり、そこまでしなくてもよいと言われ聞き入れてくれなかった時など…
地域の活動、保健師の活動自体が、目に見えにくいこと
地域の関係機関との連携は大切なことなのわかってはいますが、それ以上に所属する係内の連携はもっと重要で基本的なことだと思うが、実際それが難しい。せめて係内だけでも連携を密にし、ムダのない活動(仕事)をしていきたいと考えている
地域の声を大切にしたいと思って提案しても行政組織の中であまりきいてもらえないこと
地域の特性を生かした事業の展開が十分できないこと
地域の問題事例に対し、保健所に理不尽な要求をされること
地域活動から、担当(感染症担当)が変わったことによる専門的知識等の未熟さに対する自分への不満。
地域活動を優先できない事務量。
地域事業や所内事業の運営を中心に行っていると、個別ケースへの対応がおろそかになること
地域住民のためでなく、上部のための仕事
地域住民への働きかけを行っても、なかなか自主活動に結びつかない
地域住民組織の育成支援や新しいソフト事業のとり組み等についての理解が、いまひとつ薄いとを感じる
地域全体の先をみとおした目標がじつくり立てられず、その場その場でおきることになりまわされそうになること
地域担当保健師として、やりたいこと、主任としてやるべき調整業務とのバランス(時間的、自分自身の気持ちのきりかえetc)がうまく、とれないことがある
地域中で声があがって事業を展開するのはなく行政的に業務がおびよるため、地域の中にその事業を展開していくことが難しいです
地域的にみても男尊女卑的な風潮があり、役割につけない、自分の考えや意見をのべても「女は…」といわれる。うまく、返答できず、そんな自分にもイヤになることがある
地域保健に携わっている実感や情報の中から必要だと企画した事業が、事務系の管理職には理解されにくいこと、特に総務などには！こんな必要だと専門職が言っているのになぜか？！と思う。何回も説明をさせられたり、個人的に嫌味をとっておかないと話が通らない現状があり信じがたいと思っています
地区(校下)によってかかえている問題は違うが、平等に事業予算がついており事業を展開するにあたり疑問を感じる
地区に出向き、ケースの相談にも対応したりと、ほとんど自席にすわっての時間がとれずにいるため、「ほとんど席にすわらず相談(上司)ができない」と、又席にいないのがいけないような云われ方をされることがあり。私たちの仕事は住民の健康度をあげることであり地域に出ることでみえたり、活動ができてゆくの自分の報告のまずさもあるのだから、又活動と関わりの評価のズレがあるのかもと思え、立場、役割もあるのだから人も足りない中でフルに活動し、残業も多い
地区活動が思うようにできないこと。
地区活動に時間がない
地区活動に十分な時間を費やす事が出来ない。
地区管理業務と思って整理しても理解してもらえなかったことがあった。
地区住民の組織との連携を求められている(市として)が、どのような関わりを持っていけばよいのか知恵が出ない点。
地区組織活動を考えるとき、住民自らの手という意識づけまではこぎつけたとしても会の運営を進めるにあたって行政主導でないところまでたどりつけないこと、その分野の仕事は住民の責任のもとに考えると不満がつらくなる
地区担当をしているが係長業務等、業務量が多く、他のスタッフの地区とくらべ担当ケースのかかりが少ない状況である
地区担当制になっているが地区のことをしかりできない。(訪問etc) 業務分担もなっているようではない。すべてが中途半端になる。
地道な活動が評価されないこと。
地道な活動は、組織的にあまり評価されない(予算がつきにくい)と感じる時(表現の仕方が下手なのだ反省する)(地域に定着、安定した活動につなげるために必要なことだと感じているのに…新しく目玉になる事業に見えないと予算要求を行っても予算がつかない)
地道に仕事をこなしても先輩や上司から「仕事をしていない」とか「筋道をたてて活動するように」と見られるのが不満です。仕事の位置づけ意味づけが、はっきり示されていないからだと思います。
地方分権の名のもとに、いろんなものが、国一県一市町へと移譲されてくるが、実質が伴わず、現場はいつも大変。単なる責任回避でなく、予算や人員、教育等を整備できる体制でおろしてきてほしい。
秩序がないこと。保健師としての責任が(周囲が)大きいと感じることがある。
中間管理職のため上からの命令、下からの苦情の間にはさまってストレスがたまります
中途採用(当市へ入庁して26年目)で、自己PRの弱さ、世渡り、要領の問題等から、同期入庁者との地位、身分の格差が、かなり低いことです。実績や実力とは、何だろうか改めて考えさせられます。人事異動で、保健部門、保育園巡視、介護保険前後の福祉部門と経験いたしました。その時々業務をこなしながら、きたのですが、形として残すための工夫が、もっともって、必要だったのではないかと、自問自答するこの頃です。又、年齢相応のステータスの事を考えると、難しく、体調こわした年もありますが、元気に仕事のできる現在は、張り切って充実しています。頑張っているのに、仲々認められないのは、ちょっと不満です。
中途半端な仕事しか出来ない時
中途半端な状態でそのままにしている時(仕事のけじめがつけられない時) ケース、住民の声、気持ちを十分にくみとれていなかったと思った時
中途半端にしてしまう事がある時。
仲間と協働して活動しているという実感がもてない時。納得しないままに業務をこなしてはならない時
仲間とうまく意志が通じ合わない時。(上司・先輩)
仲間との関係。みんなでやっということができない時、自分の気持ちが弱くなってしまう。業務の整理
仲間に私の仕事への思いが十分通じない時
庁舎内での業務量の差
庁内他部署との連携がうまくいかなかったり普段の業務、特に困難事例などかなり苦労しても 根本的な体制や事業のあり方の改善に結びついたりPHNの位置づけの確立に役立ったりしていると実感しにくい。日々の業務が根拠のある計画の目標達成のための一過程でありそのために有効だと感じにくいこと。
町として、保健に關しての長期展望がないこと。人員配置が不適当なこと
町の規模が小さい上に保健、福祉を重点的にすすめていこうという姿勢でないためどの職員もいくつもの業務を兼務しており全体的に余裕がない。
町の行政施策として認識されていないと感じるとき。総合計画など長期計画を話し合う会議などに出席することもなく自分の業務が単なる個別支援で長期計画に位置づけられた業務として認められていないのではないかと感じる時。出張命令をとるとき上司が無関心な態度のとき。
町の合併において仕事の内容が変化して、その職にどう対応したらいいのかわからず困った。
町全体の職員の役割の扱いとして、男性に比べて、女性の地位が低い、経験や能力を考慮して、女性にも、もっと専任のあるポストにつかせ、能力を発揮できるようにした方がいいと思います
町民から、要望されたことが、上司に話しても良い結果としてでなかった時は、ストレスを感じ不満を感じます。
町民主体の考えで業務を進められない時。

調査などの依頼の照会文書が秋以降から2月初旬頃に毎年集中して多く日常の業務以上の仕事となるため負担に思う。年がけてこの数週間で調査等の照会文書はこの依頼を含め6件でした。
調査票そのものが、(秘)でない今回は書きにくいと思うこともある。記入漏れ確認は重要なことかも知れないが、個人について記入する調査に関しては注意をばらう必要もあるのではないかと
調査、共有の為に必要な会議や話し合い連絡に必要と思う以上の時間がかかること
短勤が重なる時等
長期にわたって職務上、母子関係の関わりになってしまっているが、成人および老人保健などの方面の仕事もしたいが、所属変更ができず、できない現状があり、不満です
長期的展望をもった、主体的な仕事のすずめ方となっていない点
長年、同じ部署で仕事をしているのでそれがあたり前になっている。少々の疑問があっても「なんとかなる」という気持ちになる。不満というより「しかたない」と思うことが多い
直接住民と関わるワーカークラス的な業務は福祉分野でも保健師になる。虐待、DV、障害者やそれらの重複など、家族関係が複雑な事例が多い。介入の必要性は認めますが、今は、保健分野の位置づけで、担当者によっては、仕事はこら任せにして、関係文書やマニュアル等があっても回されず、非常にやりにくさを感じることがあります。
直接住民と接することが少ない
直接対象者と深く関わることが少ない。
直接的な解決につながらない時
直属の上司が仕事を理解していないこと チームワークがとれない人と仕事をすること
直属の上司が離れた場所においてあまり現場の状況を見てもらえず、いろいろな問題・課題の判断や対応をまかされてしまうことが多い。
直属の上司にさえも、保健師という職種を理解されていないと感じる時(疾病予防の事等、事務職だけで話したり)他課の上司に、専門職として理解されていないこと
直属上司が保健師等の有資格者でないと、いくら口で説明し理解を求めてもわかってもらえないこと。
直属上司のワーマンぶり、仕事に対する姿勢と考え方にはずいぶん前から立腹している。理解がなく協力的 北朝鮮状態に近い。自分の非に対する謝罪は全くなく、失敗や行務に支障が出ると他の部下の責任にする態度は許せない。仕事はせざる給料ドロボー！！
資金の支払いや、予防接種の支払い、乳幼児医療の申請処理など、事務職で対応できる事務量が大きく、訪問活動や専門職としてできる仕事を増やせないこと
追われるばかりの仕事になっていること
通常の業務の他に次から次へと新しい業務が加わりなかなか進まない。
通常の業務をこなす上ではあまり必要とされない部門であり、時々孤立感をもつ、しかし時代の変化に対応して業務を見直すこと、新しい事業を組み立てるために必要な材料(情報)を絶えず収集し、関連しそうな部署(庁内外)と関係づくりをしていくこと、必要となった際に必要なものがすぐ出せるような仕事をするにやりがいを感じている反面、多職種職場で一人職種のための焦りや疲れを感じることもある
通常の事業と緊急時の対応が重なった場合、仕事量が大きく、自分のキャパを超える
通常業務(認定審査業務)に手いっぱい、気になる事例や相談を受ける際に、時間があまり作れなかつたりすること。困難事例等にもつきめ細やかに関わりたいといつも思いつつ、在宅介護支援センターやケアマネジャーにお願いしてしまっている現状が、少し不満かな?というところ(※現職場はとても協力的で私が業務をもっと整理すれば動けると思うのですが…)
定型業務が多新規の企画・業務の検討が充分にできない
定時に帰れない時
定時に帰れない時。
定例的業務におかれている自分
提案しているのに物事を繰り返していき話し合いや会議が行われないとき
提供したサービスでは住民・利用者のニーズが満足されなかった時
提供先のサービスの質が悪くても、指導できない立場であること
提出した書類が不備など事務職に戻されたりすること
提出期限までの余裕がなく資料等の提出を迫られる時 必要と思われる事業に予算が増えない時(特にマンパワーに関するもの)
経費したてで、細かい部分で仕事内容に制限がある。
電話の問い合わせにふりまわされ、自分の業務に集中出来ない日が長く時。
電話相談がかかってきた時、「担当者に代わりますのでお待ち下さい」というと「また代わるのか!」と怒られることがある。最初に電話を取った人の対応がどうなのか、職員が多く誰にも言えないことが不満です
電話相談がかかってきた時「担当者に代わりますのでお待ち下さい」というと「また代わるのか!」と怒られることがある。最初に電話を取った人の対応がどうなのか、職員が多く誰にも言えないことが不満です
都からの移譲業務 昨年度から新規に開始された業務のため、修得するのに大変時間を要しており現在も進行中である。(準備期間が必要である)現在障害者福祉課に所属しているため、主業務の精神保健福祉業務だけでなく、身体障害者、知的障害者の福祉サービス等についても対応する必要があり、事業を把握するのに必要としている現状である。今年度、都からの移譲業務もさらに増加し、同職種で2名増員があったが、2名とも新人でありその指導も加わり、精神的、身体的な負担が大きい。
都合のいい時だけ、事務職(とくに上司)から「保健師さんの仕事だから…」「保健師にしかできない…」などと言われる。介護保険などくに保健師限定のものではなく、そのことを説得してもわかってもらえない。にくい。
都合のいい時だけ専門化だからといわれる時。
努力を評価されないこと。
土・日に仕事が入った時
土日、祝日の業務が連続するとき 専門職より事務職の仕事量が多いこと
土日、当直などの勤務体制(当直では16時間勤務)で疲労を感じる。もう限界かなと思うこともあり。夜中にも緊急通報で精神的にも負担となっている
土日の仕事が多いこと。代休がとれず疲労がたまる。保健師の仕事(とくに家庭訪問)が事務職に理解してもらえない。
土日出勤を要される時
当り前かもしれませんが、人が変わるのとはゆっくりなので、保健師が関わり、改善しているようにみえても他からはほとんど変化と受けとられず、評価がなされにくい。とくに予算への反映が。
当市においては、他部門に保健師職の配置が全くなく、情報が閉ざされがちである
当市の財政事情が大変きびしく、ここ数年、予算面で削減され続け、事業の拡大や新規事業が導入困難なこと。
答えたくない。
答えにくいアンケートを忙しい時に答えなくてはならない時
統計や集計のまとめに追われ地域活動ができないとき
統計や住民の現状をまとめ、問題提起をおこなっても、直属の上司のもとで止まってしまい、あやふやになってしまう。又、上司自ら、考えた事は、計画がなくても突然事業になるのに、係員が出した提案は事業となるのがほとんどない。
統計をまとめたり、研修にいくともそれを即座に業務に生かされていないと感じる時。一人しかいない事務職(係長)が仕事(事務)を快くうけてくれない時。
統計処理に時間を費やし、その統計を事業評価に生かされていないこと
頭で考える理想的なPHN活動ができず業務に流されてしまっていること。他の職種からPHNは「こういうことをやってくれるもの」と思われており現地のPHN活動の違い(EX予防を主に行なうもの、問題提起や解決方法をさぐる職種と自身は思っているが)どんな行事にもPHNは参加するものと思われ活動を期待されていることが負担。PHNは全住民に目を向けて当然と思われている。最悪話だぐムリ
動きかけても、住民の反応が少ないとき。業務におわれて、住民との関わりが少なくなってしまうとき。
動きかけても改善されない人がいる
同じ課にスーパーバイザ的な役割がないため、一人で事例について悩んでいることもある
同じ課に係長が二人いて、一人は健康福祉センターの管理業務が主になっているが、以前所属していた国保課の時に健康課と行っていた事業について、又新規の国保事業について等、健康課内での協議はなしに直接他課との協議だけで事業を立上げて実施しているが、課内、地域又町全体としての協力体制が必要になった時だけ協力を強要されたりすることに腹立ちを感じる。
同じ課の事務職の上司が自分たちの仕事をおしつけようとし、意見をきこうという気がみられない。
同じ課の他職種から保健師は保健・福祉・医療分野で何でもオールマイティに知識、技術があると思われているところ(何でもふってこられる)
同じ課の中で、仕事の内容の情報交換、情報の共有が不足しているのではないかと思うことがある。
同じ給料をもらっているにも関わらず業務量の差が大きい
同じ業務を行っているのに、同じ上司でその時によって意見がちがったり、複数の上司間で意見がちがいふりまわされること。
同じ係内において業務量の違いがあること
同じ係内に事務担当がいらないため、保健師の仕事しながら事務の仕事も行っていること。

同じ歳、同じ経験年数の保健師より、多く仕事をまかされる。適材適所とは思いますが、彼女にはまかせられることが少ないです それがずっと嫌です
同じ仕事のり返されるとき(悲しいとかきてくる)仕事上あまり関係ない年功序列へのこだわりが周囲にあるとき メンバーに恵まれない時にこちらが何とか動きかけようとしても そのメンバーが全く何も感じないで協調しない時
同じ仕事をしている仲間であっても同じ土壌に立っていないと感じる時。
同じ仕事をするのに他の職員と方針がそぐわない時
同じ仕事をするメンバーが、同じ方向をみて進んで行かない状況
同じ仕事をする仲間であれば、思っていることをはっきり言ってほしいこと。保健師だけ、周りからの評価がきびしい
同じ市役所内でも、連携がうまくいかないことや、上に立つ人が危機感をもって取り組んでいこうという気持ちを持っていないと感じる時に、がっかりして、やる気がうせることがあります。
同じ職種の間でも意見交換ができないとき、一人だけ他課にいるため、命令系統(仕事上の上司(同職種の先輩)と所属上の上司がいる)がはっきりせず混乱してしまう。(どちらの言うことを聞けばいいのか分からず振ばさみになる。)
同じ職種や立場であるのに、業務量や責任の重さが違うこと。
同じ職場で同じ職種なのに業務量が同じなのかな?と疑問をもつことがある。不満というわけではないけれど、周囲の人が忙しそうしていると自分が、何をすべきなのか自分は仕事をしていないのでは?という気持ちになってしまうことがある。
同じ職場に保健師・看護師がいなくて、予防的視点をくみ入れた事業の提案について、必要と考えてもらえることが少ない。
同じ専門職の人間が同じ係内に不在のため、なかなか、深いところでの意見交換ができていく。
同じ組織の中でうまく連携がとれないと感じる時、等。
同じ担当の人数が多く、連携がむずかしい、新しいことを実行しにくい 保健師がやるべきことが何かかわりにくいこと…
同じ部署のスタッフの間で仕事の量に大きな差があること
同じ保健師同士前向きに事業に取り組む姿勢がなく、仕事への達成感を共有することが少ない。
同じ職場のPHNであっても、自分の部署だけの狭い視野のみで活動してしまいがちであり、横のつながりが無い。地域の健康ニーズの向上につながる様にうまく連携した事業の展開をしていく必要があると考える。
同じ職場内で仕事内容について理解されなかったり、「好きでやっているんだから…」というような考えで思われるとき。
同じ職場内で仕事内容について理解されなかったり「好きでやっているんだから…」というような考えで思われるとき
同じ様な事業を実施しているが他部署との連携がうまく生かす思ったような実績が得られない時。縦割りに行政の弊害が大きい。
同課でも、事務職の人には気持ち(仕事に対するもの)が通じず不満を持つ
同時にあれもこれもと抱えて整理ができないとき 自分の能力の問題、仕事のタイミングの問題、人員配置の問題等 いろいろと重なったためだが、地域からの依頼の仕事が狭くことは一応社会資源として認知されているものとして考えを切り変えられるが…。
同時に様々な問題を抱えることがあり、仕事をすすめるのが困難。力量不足を感じることもある。(事例への対応、会議の運営など)
同時並行で行うような事をしているがじっくり取り組むことはできにくい
同職種、同じセンターで働く人と意志の統一ができないとき。
同職種から掃宅する時に「もう掃れるの、いいね」と言われるとき。早く少しでも掃りたいため休み時間をけずって仕事をしても残業の方がよく仕事をしていると思っている職員がいるとき
同職種であっても横の連携がとれないことがある時
同職種との連携がとりにくいと感じた時
同職種と情報交換しにくい 自身が障害についての専門性が弱いと感じるとき
同職種の協力を得ることができずに、他の職種に対してパフォーマンスをして格闘をつけること
同職種の中で連携、協力がうまくいかないとき
同職種の連携がうまくいかない時
同職種間で組織として活動ができないこと
同職種間との共有ができない
同職種においてであっても1つの共同事業の話し合い(計画、評価)を行う際、スタッフ同志が互いに批判的・感情的になり前向きにすすまず不消化な気持ちになるとき会議の時
同職場内で同じ目標に向かって仕事をするための協力体制がとりにくい時
同僚(上司も含む)が同じ方向・目的にむかって仕事をしようと思えないとき。非協力的であるとき。
同僚、上司と想いが一つになれない時、不満というよりストレスとなる。又、今すすんでいる方向がこれでいいのだろうかと思いつつ今自分の思っていることをうまく人に伝えられない時
同僚から協力が得られない時
同僚が協力してくれない時
同僚が非協力的な時、又、何を考えているのかわからない時。話し合いの場(参加人数が少ないなどで)決定力がなく、どこで決定されているのかわからない時。
同僚とのコミュニケーションが取りにくい、相談等がなく1人で決定している事が多い
同僚との関係 世代間ギャップ
同僚との仕事の視点の違いが、勉強になる反面もっと柔軟な対応をしてもよいのではないかと考えること。・仕事量の多さでじっくり考えて仕事ができない(人員配置、機構改革が必要かと思うが)物事がスムーズにすすまない。・研修の少なさ
同僚との人間関係がうまくいかないとき
同僚との問題 ・業務をさっさと行って処理すればよいのにしない、自分ならするのにな…と不満に思う
同僚と共通認識を持ちチームとしての仕事運営が困難(自分の言語表現に不安を感じてしまう)効率的な事務処理能力が低い 住民の声を上司に上手く伝えられない(政策への反映にまで行かない)
同僚と仕事の分担がうまくできず、負担が大きくなったとき、とくに、年配で経験豊富であるはずの人が何もしてくれないのには腹が立ちます
同僚と同じ思い、目的を持って、業務の遂行ができないとき。
同僚など実際に一緒に仕事をする仲間とうまく協力しあえないとき
同僚に自分の仕事の大変さやつらさを理解してもらえない時
同僚の協力が得られず、人まかせにされた時
同僚の考えと自分の考えが合わず、自分の意見よりも同僚の意見を優先させてしまったとき。
同僚や、課の中で意見が合わないこと 新しい事業をおこそうとしても予算がとれないこと 育児と仕事の両立が、しんどいときがある
同僚や上司に、きちんと自分の意思が伝わらないとき
同僚や上司にこちらの緊急性や重要性をなかなか理解してもらえない時。
同僚等から目標に対する共通認識が得られないこと
特に、これといって思いあたりませんが、いってあげれば、辞令を2枚いただいており、どちらも仕事量として多く、一方は、専門外の仕事のため、思うように、進められないことくらい。
特にないが、仕事量に人により違うので同量になるように担当を決めて欲しい
特にないが仕事量に波があったり、仕事の仕方が人それぞれバラバラだと、対応が難しい
特に経験10年未満のPHNが人、住民に向き合いサポートすることよりも事業や健康教育、指導?に比重を置く姿勢に疑問!(人と向き合えない(向き合おうとしない)PHNが増加)
特に仕事の内容等で不満はないが、自分の能力に不満がある。
特に思いつかない
特に必要のないと考えることも上司より、自分たちの意見を聞かれない、決定された状態で仕事の依頼があったとき
特に不満はありませんが…思うようにならない(改善の方へむかわらない)事例が多いと悩みます。どこまで介入していいのか分からない時がある
特に不満はないが、心配事で眠れない(眠っても夢に出てくる)ことある。
特に不満はないが、専門職でも事務職として仕事も求められ、都合により専門職扱いになったり中途半端な立場
特に不満は感じていない(現在)
特定疾患の専従であるが各保健センターの他の保健師さん自身、難病に対して認識が低い。業務の優先順位が低い
特別ありません上司にめくまれているので。
突然に予定外(仕事)のことが入ってくる。いつもバタバタして、考える時間がない(時間を持って、打ち合わせたりすると、自分の持っている仕事にしろよせがくる)残業をしてもほとんどサービス(自分の能力が低いのか、仕事が多いのか判断つかない)
突発的な対応に追われ業務処理等がおくれがちになる時、突発的な対応・現場業務を理解しようとして、ただただ事務処理のことをせめて、カバーフォローについて考えていただけ管理職の対応にストレスを感じます

難しいケースに出会った時、自分自身がそれに流され、ストレスが大きくなった時。
難しい問題、事例が多く抱えきれないことがある。相談するにも時間がないことが多い。
難しすぎる事例に対して自分には対処できない時
日頃から、“不満”を感じることは、あまりありません。足りない者ですが、健康で、誰かのそばで、あたたくなる存在で、ありつづけたいと願うのみです
日頃の業務が忙しすぎて、担当地区の人への関わりがうすくなってしまふこと。
日頃の業務に追われ、ゆとり時間をかけて考え、事業や個別相談に、生かすことができないこと
日頃みんなで話しあっている事があるのに、すでに決定したと、上から突然おりてくる事
日常の業務から見てくる課題について、対応及び方向性を明らかにすることを求めるも、その検討の経緯を含めて明らかにされない。その結果、仕事の意欲が減退することがある。
日常の業務が忙しく地区活動の時間が以前より減っている。自分自身の能力のなさ(仕事が遅い…)もあると思いますが、最近よく感じていることです
日常の業務が目に見えて分かりにくいので市民の方から、保健師業務というものの理解が少ないこと。
日常の窓口対応に追われて、担当業務について、時間をかけて検討することが難しい
日常業務が多すぎて、地区活動どころか、訪問等が、どんどん削られてしまう状況であること。日常業務に没頭しています。
日常業務の中で事務雑事が多すぎる。住民の方と仕事で接するとホッとします
日常業務上の重要なパートナーである医師職から、公衆衛生の専門医ではなく、さらに、非常勤であるため、職務遂行上の共通の理念がもてないこと。
日常的な業務が多すぎて、他部署や住民組織への働きかけ等する余裕がない事。
日常的に行う業務も手いっぱいあるのですが、県や、国、地団体からの依頼があった時、それを受けなければならないときに不満を感じる(人手不足もあるのに…)
日々、業務に追われ、あっという間に一日が終わり、振り返ったり、見直す、改善するということができていること
日々、行っている業務が成果として見えにくいところ、時間をかけて、頭を悩ませて解決しない困難事例など
日々の業務(健診etc)に追われていて、自分らしい仕事(例えば、地区活動や新しい企画立案etc)ができていない。又、する時間を作り出せない自分に立ちを感じる
日々の業務が、体系化されていないこと。
日々の業務が多忙。1つの事例や事業についてじっくり考える時間が充分にない。現場での活動が本庁へ充分伝わっていない、必要と思われる事業の立ち上げ、予算の獲得(現場で必要、問題と思っていること≠本庁の思い)
日々の業務とTel等の問い合わせのうけ答えにおわっていること。地域を把握できておらず突如に突いた事業展開ができていない
日々の業務におわれ、他の課、係の方と地区全体を考える時間がとれない(会議はあるが)
日々の業務に追われ、地域の実情の把握(地区把握)が十分にできていない。また、事業評価がきちんできていまま業務に取り組んでいる状況があり、保健師としてどのような姿勢をもって活動していくのか見えにくくなってしまっている。保健師間で、問題や課題を共有し、活動を展開していくことが難しい。(コミュニケーション不足?)
日々の業務に追われこなすことに精一杯。既存事業の振り返りをしなくては…と思うのにできない。時間は自分で作るものと感じていてもできないことに苛立ちを感じる
日々の業務に追われて、じっくり評価したり、勉強したりできない時
日々の業務に追われていて1つの事例にじっくりタイムリーにかかわれないことがある。連携が必要と思いついても福祉部門とさえ距離が遠く、たて割行政に行きづまりを感じます。お互いの仕事とお互いが理解し、距離を近づけていけないものかと思えます。上司の理解を得られず、必要と思われる事業が予算の削減により縮小されていくことがあり、やる気がなくなることがあります。理解してもらえなかったこちらの力量も足りないのだと思えますが…もう少し信頼して、まかせてほしいと思うこともあります
日々の業務に追われるばかりで、問題点を明確化したり、改善方法を考えるなど…に至っていない。
日々の業務に流され、事業一つ一つの評価が充分できていない
日々の業務の多さに追われていて、じっくりかかわれない時
日々の仕事におわれ、丁寧に活動を評価できない
日々の仕事に評価が得られない
日々の仕事の中で不満はあると思いますが、いつも小さな不満であることと不満をひきずるひまもなく忙しんでいるので、特に書くことはありません。
日々の仕事をこなすのに精一杯になってしまい、なかなか事業の計画がじっくりできない。また評価、集計なども進まず、こんなままでよいのだろうかと感じている。
日々の仕事を片づけていく日常でなかなか介護保険課の中で自分(保健師)の仕事のまとめで今後取りくむ介護予防等の検討、自立支援のケアプランが立てられているか、又効果的に行う為にどのような活動が必要か以前よりは落ちついたものの、保健師としての活動と実感する評価、検討の時間がとれないのが不満です。
日々の事業に追われて、なかなか事業を振り返り評価したり、情報を分析したり、地区診断などでまでする。
日々の事業の遂行の状況把握(管)をしなから、今後の計画づくりや施策づくりを、将来見通して考えなければならない(両方を求められる) 係員の人数が多すぎて(16人)各々の気持ちや動きがつかみきれない
日々の忙しさにかまけて、保健師として行っている日常業務の意義や意味を整理できていないまま、その業務をこなしていること
乳幼児の健診で、医師によっては母親に不快な思いをさせることがあるのでそのフォローが大変
入力等の業務が多く、忙しい時大変。
認定の事務的なことが多く、専門職として活動する機会が少ない。
認定審査会の会議には必ず出席しなければならないというプレッシャー。
認定調査が主な仕事なので、時々、これは保健師の仕事なのかなと疑問を抱くことがあります
認定調査が主業務なので、広がりがなく、やる気がわかない。
熱意や大切に考えている事項について上司の理解や承認が得られなかった時
年のせいか能力が悪くなっている
年上の対象者の方に「こんな若者に助言されたくない」という態度をとられた時
年数を重ねてくると、管理的役割も当然求められてくるが、住民と直接関係している部署で働きたいと思う時。
年代差10～15、16年の格差があり、判断、決定するのに年代の差を感じ孤立することが、時々ある。人間関係が事業に影響すること。
年中、何が起るか、精神的にいつも荷物を背負っている心境、感染症対策係担当で、いつも“責任者”がつきまとう。仕事は、やりがいがあり、充実感はあるが、それを上回るプレッシャーにつぶされそうになることがある。一番の糸口は、体制の見直しにあると個人的には思っているが、なかなか前進しづらい。今の人員配置では困難がある。感染症対策係になり、人も一定の専門職を確保したいところである。
年長者であり役職からもひとり考え決めなければならないことが多い。頼れるアドバイザーがいない。県の存在が遠くとも町のことを考えてもらえる状況でなくなった。色々な業務をまかされ、真ん中で仕事に取り組みないため中途半端になり満足感が少ない。事務職と仕事への意欲について温度差がある。専門職は人数も少なく理解されにくい面もある。(アピールも下手かもしれないが)事務ができないと決めすぎだと思ふ。
年度を通して、多忙ということはないが、忙しい時期(5月～8月)(10～12月)は決まってお一人一人で全て責任を持ち、業務をこなしている時には、落ち込んだりします(まかせられる人がいないなどで)
年度当初に決められた業務以外の業務内容を任されること。他に振り様のない業務(所管がはっきりしないもの)が回ってくる。職種としてなのか、個人としてなのかは不明であるが。
年度当初の業務分担が変更となり、周囲へ迷惑をかけていると思われること
年々、業務量は増え、内容的にも複雑化、困難化しているのに、人員配置を含め、体制自体はかわらず、逆に、質の向上を求められるといった矛盾があること。年々心身の負担も増えている。事務的作業が大幅に増えており、その中でなおかつ、保健師としての専門性を生かしているのか、いつも自問自答している。多忙であるため、1つ1つの業務の評価、地域分析等が十分ではないかと思うとき
年々、事務仕事のウェイトが多くなっていること。
年々、多くなる業務量に負担を感じはじめている。その中で、多くの事業を展開して行かねばならず自分自身、納得できる仕事を展開させるには時間もかかり他者の協力が必要であるが、十分な協力態勢がとれぬまま、毎日の事業に追われている
年々、本来の保健師の仕事から遠ざかっているように思うところ
年々業務が多様化複雑化していく中で人員が削減され、職場が繁忙になっている
年々業務が複雑化し、業務量が増えているにもかかわらず、事業が増え、現状の事業に対しての見直し、評価が十分できないこと
年々仕事、量、質ともにハードになってきているように感じる。専門職の専門性は、どこにあるのか 自分の専門性は何かわからない。保健師としてのケアマネジャーとなると、自分のやるべき仕事の範囲も不明
年々仕事は過量になってくる割に、認められない気がする
年々続いている事業に自分の気持ちとか考えが乗りこめないこと。よく分からないままやっているとき。1つのことがなかなかすまないとき。イスにすわっていることが多い時
年々保健師の業務と関係のない仕事が増えていること、自分がやりたい仕事と求められている仕事の内容にズレを感じる時
年々のみ取って先輩としての職務が、できていない事がある事。

年令的に、自分自身の保健師業務というより職能全体をとりまとめていくことができないのにいろいろな職種の中から保健師職能をアピールしていかなければならないこと
年令的に一番上ということ。保健師は何でもわかっている事により他職種の上司は総合的な問題(補助金計画など)をすべて、保健師に仕事をまわしてやる事が負担。
納得できない仕事をさせられる時
納得できない仕事をまかされた時
納得のいかない内容であった時
能力、技術不足で仕事を消化できない。
能力と業務量との差
能力のない(と私が思っている)上司に納得のいかない指示をうける時
能力の低いとわかっている社協との委託事業において住民・事業所の苦情対応に追われる事、その事業を他の事業業者に委託できない事。委託業者と、役所がお互いに伸びていく方法を考えなければいつも不満となってしまうので、私の改善すべき点でもあります。
能力以上のことを求められること パソコンなどIT導入が急激に進んでいくこと
能力以上の業務量をこなさなければならない時。課内、所内での協力体制が感じられない時。必要以上の業務を要求される時。
能力以上の仕事を求められた時
能力以上の仕事を要求される時
能力以上の成果を期待されてストレスを感じる事はあります。
能力外の事を要求され、それが量なる時。
能力不足で効率よく仕事がすすめられない。
能力不足と業務量のバランスの悪さ
能力不足を感じます。
能力不足を感じる時
廃止するか、変更した方がよい業務を例年通り行なわなければならない時
配置人員数に対し業務量が多いこと 上司の理解と、上司から首長への連携が悪いこと
配置人数の割に仕事量が多く、事務に時間がかかっている。訪問等思うようにいけなくなってきたと感じている。課内では終了したいと思っている事業が今までできていたのかと問われることあり終了できない事業がある。
八方ふさがりでどうしたらよいかわからない困難事例にあたったとき
判断、決断を求められる場面で自分の答えが良いかどうか全体的な考え方から導き出せない時がある 現在相談し学ぶことができる先輩方が身近にいないため自分自身の考え方が狭くなり発展性がなくなっているのを感じる時
判断しがたいことに対し、意見を求められる時
判断力がないことや保健師として力量がないこと。
判断力のなさ。
反省する日々です
班内業務分担の不平等さ。
範囲が広すぎて迷ってしまう スーパーバイズが受けられない
煩雑な事務処理に追われじっくり物事を考える時間が確保しづらいこと。まわりから期待されていることに充分応じることができなかった時。
疲れた
疲れた時 このアンケートに答えるとき、不愉快になった。
疲れた時、成果がみられない時
疲れた時。
非協力的な職員、人間性等に問題のある職員、又、あまりやる気のない職員と一緒に仕事をすること。やっても意味がない(もしくは他の方法をとった方が効果的と思われる)仕事をやらなければならないとき。
非効率なことが多い。仕事の負担が平等ではないこと。小集団の職場なので人間関係が難しい
非常に仕事量が多い(業務量) 上司の理解が得られにくい。保健師としてではなく事務職として仕事をこなしてほしいという部分が多い。住民と十分にかかわることができないことに不満を感じています。
非常に忙しい時でまわり人には余裕がたくさんあると思った時
非常勤という立場でもあり、知識・技術の習得や、仕事上の判断・決定について、制限があり、保健師職の専門性を考えると、自分に自信がなくなり、ストレスを感じる事がある(不満とまではいかないが)
非常勤という立場上でのあたりまで自分でやっていたのか考える時がある、あまりでしゃばりすぎると…なかなか難しいと思う
非常勤の立場と、仕事上の責任について考えるといつも自信がなくなりそうです。
非常勤職員としての、仕事上の責任範囲があいまいな時
非生産的なことに時間を費やしていると感じることがたびたびある。
非力ながらも、住民にとって必要なこと(必要と求められていること)を感じていることはある。それを実行できない時、不満を感じる。
必ずしも住民のニーズにあっていると認められない保健事業をしている時
必要だと感じる事業があつたとしても、既存の事業で稼働量が割かれているため、また新たな予算は得られにくい。難しく感じます。
必要とされる仕事なのかと感じる時。
必要としている事業でも予算の都合上、たち上げられないとき
必要と感じても改善できない時。例えば検診の対象者から治療中の者、高齢者を除外したいと考えていても、医師会の了解がスムーズに得られない為実行できない等。
必要と思われるサービスの利用環境が整っていないこと
必要と思われる事業でも予算等の問題で難しいこと
必要な時に適切に助言がもらえない様な忙しさ。(相談もできないような)
必要以上の事務作業を依頼された時
必要経費が獲得困難なこと
必要性が分からない時
必要性のない仕事をしなければならないとき、経年的に考えて事業展開をしていないとき
必要性をあまり感じない仕事であってもやらなければならない仕事をやっている時
必要性を感じていない状況でも教室を運営しなければならないような体制になっていること
必要性を感じないことまでしないといけない時
必要性を感じない時
必要性を自分で納得できていないまま、事業を任せられることがある。また、理論的ではなく、思いつきのような感じで、言われることがある。そのような仕事は、やる気が出にくい。
必要性を実感できない(方向性が定まらない状況のため)事務作業に時間を取られる時。課内・係内職員間の話し合いが十分にできない時。
表に出る仕事(行事、イベントなど)ばかりに周囲の関心がいき、細かな調整、地道な人間関係づくり、その中の専門性に即した支援等を行なっている影の仕事に理解がない。見えていない部分なので周囲の評価が難しいと思うが、あまりにそういう場面が多いので不満である。
評価がうまくできないためか、他の職種(事務職)から評価されない。
評価がえられないとき
評価がされない時
評価がしづらいし、されにくい所。
評価がないこと
評価がないこと「やってあたりまえ」というふんいきがある。
評価がむずかしく効果がわかりづらい。
評価がむずかしく効果がわかりづらい。
評価が難しい
評価されないとき。
評価されない時

評価されない時 本来業務が優先されないとき
評価されない時。
評価されにくい
評価のものさしが違う、専門職が十分生かされていない、事務と一緒に、だれでもが出来ることを一緒にしていくロス、無駄である。専門職が使えぬ事務職のプロがほしい
評価の難しい業務であること(特に老人の保健) やらなくて責められやっても「無意味なことをやっても」責められること 人々に働きかけるといことが困難であること しかし人々の動きがないと実行、達成がないこと
評価は事業ごとである。保健師の総合評価の視点をどうするのか、訪問で評価されることが多い。大切にしたいと思うが、訪問のシステムが進まない
評価をきちんとしていないことつまり企画時の目的、目標の設定などができていない一次からいらないことが多くて
評価を職員間で共有できず今後の方針方向性を意見交換し難い
評価見直しができない。新規事業を考へて、予算をとって…ではなく予算があるからこの事業となることが多く、対象者や思いがあつての事業でなく事業があるから対象者を探す事業が多い。
評価方法。数字で評価されることが多いなかで、数字にあわせられない部分をどうみてもらうか 首長の考え次第で、重要視されない部分
評価方法が主観的なものになってしまい、客観的に評価できないものがあること。
病院内の健康管理センターで可より保健事業を全面委託されている、病院の利点を生かした形での仕事内容とならない
病気の人の立場と、病気の人をささえている職場の人の立場が、表と裏のように感じて、うまく調整できない時。
不安がたかさんあるが、不満はあまりない。
不経費で、この田舎で、仕事が与えられていること自体幸せです。仕事の不満というより、住んでいるところと仕事の地区が同じなのでやりずらい面は多々あります。
不手際なことがあると何となく、自身だけの不手際になることがよくある気がする
不得意な事務をする時 人員不足のため事務も分担せざるを得ないのでしかたないのですが。私保健師なのに～と思います。
不平等感を持った時
不満…というか、障害福祉課に所属しているが、とにかく来客者と電話の相談が多くてCWが出張等ほとんどいなくなり自分が両方やらなければいけない時はつらいです。一人一人抱えているケースが多いので、自分でいっぱいいっぱいです。
不満…というより反省すべき点ですが、プレゼンテーション能力を身につけ、事務職にも分かるような仕事の評価をしていかなければ、自己満足の仕事にとどまってしまうのだな…と感じています。
不満…とはちがうかもしれないけれど日本ではとくに保健師という仕事、職を評価されていない。低い、認知度は低い
不満がないわけではないが記載するようなことはなし
不満でなく、不安あり。自分の生活の現実と、仕事に求められる時代の文化に伴う複雑さの中、継続していく不安を感じる
不満ではありませんが、自分の経験不足はもちろん、知識もまだまだ少ないため、研修会等参加していますが、終わった後に、本当にためになったというものは少ないと感じています。
不満ではありませんが…自分の処理能力以上に次から次へと新規ケースの相談があったり、急いで行わなければならない仕事が入りこむため、整理しながら順序よく仕事が出来ない。ますます効率が悪くなってしまふ。とはいえ、これが保健師の仕事…とも思っています。
不満ではありませんが同僚との人間関係の難しさを感じています。
不満ではないが、時間内に仕事を終わられないこともあるため、どうしても時間外業務が増えてしまうこと。
不満ではないが、生活習慣病予防教室等の健康教室をする際に、夜間など参加者が集まりにくいので、夜間に計画することが多くなった。参加者は増えたのでやりがいはあるが、体がきつい時がある。又、家庭や子供への少々の支障は仕方ないのかなと思う。
不満ではないが、様々な機関とスタッフとの交流がもつとあれば、ささいな情報でも気軽に交換でき、町としての連帯感が生まれ仕事もさらにやりやすくなるのでは…と思う。
不満ではないかもしれませんが、仕事について、失敗したりうまくいかなかったりした時は、仕事が嫌になります。
不満ではないがもの事を決定するときに迷う、ストレスを感じる
不満ではないが今の保健師の動きについていけずといって怠惰にも努力せず暗闇です
不満ではないが保健師に求められている役割と自分の能力にへだたりがあり、自信がもてないことがあります。
不満ではないが療育施設などで他市へ依頼しなくてはならないことが多く、ケースにすぐにサービスが十分に提供できないこと。
不満ではないのだが、私と他の保健師の年齢があまりに離れすぎているために、関係がむづかしいところがある。それは他の保健師も考えていることと思う。中間年齢の保健師がいるとよいと思う
不満ではないのですが時々先輩たちの話しについていけない場合があります。もっと説明してほしいと思うことあり これは自分でできていく様にすべきでしょうか、テンポが早い
不満ではないのですが時々先輩たちの話しについていけない場合があります。もっと説明してほしいと思うことあり これは自分でできていく様にすべきでしょうか、テンポが早い
不満ではなく悩みですが…。保育園のPHNとして、何が求められているのか、どういことができるのかは、日々悩んでいます。新人での配属なので、なにかと力不足を感じます。保育園にPHNがいる意義はともあり、いろいろ活躍できる、と思うのですが、保育園で一人職としてPHN活動をするには、ある程度知識や経験のある人のほうが、よいと思います。
不満というか、わからなさすぎて慣れなくなる。とくにケース(困難事例)について。
不満というか、自分で対応できる不安な事業(自分で困難と思う)をまかされたときに不安になります。
不満というか、自分自身の判断能力や、仕事をこなすのに時間がかかるなどし、中途半端になりがちなので、仕事が多忙になると自信を失うことがある。
不満というか、中間管理職なので、現場がほとんどないため、仕事(事業)の達成感が得られないことが多い
不満ということではなく、自分の提案する事業や業務がおこなわなかった時に挫折感を感じ、プレゼンテーション能力等、自分が保健師としての能力が低いと思ってしまう。
不満というのではありません。反省は度々です、ちょっと気がかかったことを「まあいいか」ということで通り過ぎた後に、問題化したりすると悔やみます。仕事の第6感のようなものがあって、無視しないことだと思っています。
不満というのには特になし。いろいろな仕事が一気に重なって、忙しい時、もう少し時間が欲しいと感じる
不満というほどではありませんが、行政に技術職として採用されているので、担当は変わっても、基本的には業務は変わりません。同じ課、又はそれに近い課に異動になるだけです。専門職である前に、行政職員として、基本的な事務上の処理を学ぶとともに、私達個人個人が「専門職」「技術職」という考え方の特色をはずすべきだと思います。そうすると、今後の行政における保健衛生分野の向上につながるのではないのでしょうか。
不満というものはありません。自分の仕事について反省はよくしますが…あえていうなら、年数がたつと「わかってあたり前」でも初めてのことも多くなかなか聞きづらくなるのではという不安ですが…。
不満というより、受診率がわるいと、担当者1人の責任になるようなことを言われるので、たいへんストレスがある。過去に円形脱毛や、胃カイヨウ、喘息などになった。
不満というより、落ち込む時がある。教室等を開催しても、参加者が少ないとい事業をしても参加者数で評価されてしまふとがっかりしてしまう。(また、その住民のために…と考えて事業等などに参加を促しても受け身な事が多く、それが度重なる落ち込む。その人の心理段階がまだそこまで至っていないと分かっていても拒否的だったり、迷惑がられるとブルーになってしまう。)
不満というよりストレス(性)として 1. 保健福祉に係る保健師は、何のために「保健師」があるかを1人1人自問自答し、価値感の持てる保健師になるべきと発言するが、あまり効果(反応)なし。行政の流れに乗ってしまふ、ふりかえりの余裕なく、あせります。再教育、学校教育を強化して欲しいと思います。与えられたことを上手に処理することが(仕事)役割ではないことを。
不満というよりは、現状での改善点 人員不足(専門職)のため保健事業をたてるための根拠(医療費分析等)が出せない状況。対費用効果を出すためには明確な根拠が必要と思う。
不満というよりは、自分の知識、経験不足のため住民に迷惑をかけている感じがする。特に経済的な相談になると支援する手段もあまりないので、歯がゆいし、どうすれば良いかわからなくなる。
不満というよりは、自分自身がこの仕事に向いていないのではないかといつも自信がなく、それが仕事がうまくいかないことに結びついて、悪循環です。年数だけは重ねているが、それがまた、自己嫌悪の一因です。
不満というよりも、もっと自分が事務処理が早くできたり、職場での動き方、発言の仕方などにもっと上手にできれば…日々修業の毎日です。自分の力量の低さが悲しい…
不満というよりも、自信が持てない。何をやっても、いつも「これでいいのかなあ」と不安
不満というよりも、自分が善段からできていないことで、住民からの情報を聞いてもそのままにして、地区全体の中で取りあげて行くことができずに、放置していることがある。
不満というよりも気にかかる事ですが…職場内の人間関係がうまく回っていないと思います
不満というよりも能力を十分発揮できていない思いがある
不満というよりも自分の勉強不足を感じたときに落ち込むことが多いです。
不満というよりも自分の自信のなさ、不出来についておちこむ
不満というよりも専門性がどこにあるのかわからなくなる
不満というよりも不安な点 臨時職員という立場上内容を十分把握できないまま事業にあたる事
不満というわけではないが、専門性の必要な仕事があつて忙しい時に、専門性の必要のない仕事も重なる時。

不満という気持は通常ありうことで、仕事は仕事でやるべき事と考え、不満と仕事は別にしようと思っているのでどんな時にと聞かれても記憶にない。
不満と持っていることはありません(感じていないのか)ただ自分の体調が悪い時 自分の体調の悪さに不満があります。自分の体調の良し悪しは仕事に対する意欲の良し悪しにつながります 自分自身に不満あり
不満とは少しちがうかもしれませんが、自分の思いとは違う方向に進んでいるけれど、関わっていかねばならない時とかはストレスがたまります。
不満とは少し異なるが、保健師の業務以外にかなりの時間を費やさなければならぬ事
不満と言って良いのかどうか悩むところですが、うまくケースに関われなかったり適切な保健指導ができなかった時には、自分自身に対して、ふがいなさや未熟さを感じて気持ちが沈むことはある。
不満と思うことはありません 訪問や事業が豊なり書類を整理する時間がないと日々の業務に負担を感じることはありません
不満に思わず前向きに考える
不満はあってあたりまえだと向上のためのステップだと思いますが、他の人に邪魔されると、ストレスがたまります。
不満はあまりなし、同じ業務を担当する職員と意見が合わずに業務がうまく進められないことがあり、お互い負担に感じることがあると負担に思うくらい…
不満はありますが、ここには書けません。
不満はありますが、工夫して解決する方法を考えます
不満はありません
不満はありません、あえてあげるとしたら、介護保険や国保の係と離れている場所にあるので、時々知りたいことがあった時に不便だなと思うくらいです。
不満はありません。
不満はありません。ただ、勤務状況上、研修等には参加できないので、又、個人的にも勉強していきたいです
不満はありませんが これが良いのか 保健師や実施している事業は必要とされているのかと不安になることはあります。
不満はありますが、求められている業務内容に、即応できない自分の力不足を痛感しています。
不満はありますが、社会の情勢が日々変化していく中で、保健師として今後どういった方向に進んでいけばよいのだろうかとも悩むことはよくあります。
不満はないあえて言えばこの様な答えにくいアンケートに時間をとられること
不満はないが、事業の効果がみえないことが不安。
不満はないです。
不満は感じていない。他の連携機関とのつながりの中で少々あります
不満は今のところないが、自分が思うように仕事のできないがゆきさみしいものはある。
不満は特にありません。医師の力の強さに困るだけです。
不満は特にありませんが、自分の能力のなで仕事への自信が持てません。(勉強不足とは思いますが)
不満は特にないが、自分がやっている仕事でこれだけの不安に思うことはある。
不満もあるけれど仕事の段どり次第で不満に思えたり気にならなかつたりする、ポリシーとして、「同じ苦労はしないですむ方がよい」と思っているため物事は合理的にすむよう事務処理をスムーズにし、突発的な相談に対応できるように、早めの仕事を心がけている。
不満や、大変さを表に出さないため、余欲があると周囲から思われる。仕事が多くなる。(実際には負担に感じている)
不満よりも反省する日々です。
不満よりも不安あり 人命にかかわるような事例、ネグレクトなどであっても専門的判断の出来る人、相談窓口がほしいと思う 保健業務にあたり相談窓口、訴えられる時代になった。自分自身を守る対策の必要性を考える。行政的にもバックアップしてほしいと思う
不満をあげたらきりがありません。
不満をもつ前に、周囲の人に相談していつている。解決策を考えるようにしている
不満を感じるより以前に、自分の仕事への考え方など反省点の方が出てきてしまいます。仕事に自信をもってやっていたら不満もでてくるのでしょうか…。
不満を持つことは、ありません。自分の力不足を思うことは多いですが、仕事は自分ひとりでも背負いこむようなものではないと思います。仕事は楽しいし、やりがいがあります。自分の力量も含めて、自己覚知を深めながら、保健師として働いていきたいと考えます。
不満を持つことは、まだありません。ただ、仕事の方向性を見失うと、自信がなくなり不安感が高まります。今やらせていただいている仕事は小さなことでもすべて勉強ですし、自分なりに努力してやっていきたいという思いは常にあります。不安があるとなかなか思うように仕事がすすまず、それが不満につながることもあるかと思いますが、努力していく気持ちを大切にしていきたいと思っています
不満を持つことはないかも。人間関係にストレスを感じることはあるけど。
不満を持ったことはありません。
不満を自覚すればストレスになるので、あまり考えないようにしている。あってもその日に朝などに言って忘れてしまう。
不満感というより、業務量の多さで一人の稼働限界を感じる場合があります
不明
善役の(最低限)業務におかれ、なかなか進歩、向上がないように思い、また周囲(特に行政職)から、保健師の業務を理解してもらえていないことでますますパワーレスに。
善役の業務の中で、保健師としての役割が不十分ではなかったと考える時→ex)うまく対象者に説明できなかった時など
善役の業務の中で必要だと感じていること(新規事業として取り組みたいと考えていることなど)があっても、トップダウンで降ろされてくる業務への対応に追われまならない時
善役の積み重ねで、実績のあることで、上司に評価されなかったり、話し合いの機会もなかった時(数年前)「事業をこなすスタッフとしてだけの位置づけだったんだ」とがっかりし、しばらく意欲がわかず毎日がつまらなかった。
善役担当していないのに委員として会に出席すること。非常に負担に感じる
負担が大きいとき
負担のバランスが同じではなく、残業が多く、よく日にも疲労が残ってしまう
部・課長の公衆衛生に対する理念、構想が殆どなく(示されず)、予算や人を削ることが中心である。情ない。保健師や他の職種の人たちの個人的な努力だけを期待されても困る。
部下との人間関係。特に同じ係の人の理解力が低く、指示をしても通らないこと。期待した仕事ができず、再度同じことをしてもらっても結局一から手をかけなければならず、自分の業務が増えること。3年間つきあっていながらできれば他への配置を考えてほしい。部下の能力を上司がきちんと見極め、住民サービスの窓口ではない人間関係のとりやすいところへその人を配置させてほしい。
部下の意見を全く聞かれない上司がいるという環境で仕事をしている時
部下の職員が自分を無視して報告しないことがある。師長の立場とは何かと悩む 私を飛び越してすぐ補佐(PHN)の所へ相談する 私は何の役にも立たないのか、実力がないのか、一緒に相談したいと思っているが少々不安になる
部下の声に耳を傾けてくれない。ストレスがたまり、精神科受診をしている。病休をとっている職員が、同僚に多数いる。業務が多忙でゆとりなく、職員間でカバーしようとする余裕がない。他職員が困っていても見て見ぬふり状態である。健康に関連する種でありながら、職員自身が不健康である
部長 私の位置 課長 係長 スタッフという縦型組織から自分がはずれているため、情報収集、発信ができにくい。構造的な欠陥であると思うので、改善の提案を人事課にしているところである。自身でマンパワーはないと、うつ状態になりそうな位置である。
部内、課内での仕事内容が明確ではないように思う。様々な制度、職種や機関の中で保健師として何をすべきか悩む。
幅(範囲)が広すぎる
幅の広い業務のため、目的が十分達成できないとき。
幅広い仕事ができると思えば、保健師の職種は住民から見るとわかりにくいかもしれない。
福祉から保健と幅がひろく、管理かんとくが充分にできない 事務系やサービス系はわけて欲しい 福祉と保健の発想は基本的にはちがう、それを1つで行うことは無理があると思う
福祉サービスに対する情報が少なく、住民サイドで活用できないとき力不足を感じる。
福祉と保健の連携がなかなか進まないこと(職員の意識の問題)
福祉に移動してから、面談、訪問、健康教育等に制限が加わり、保健師業務をできない状態になっている(保健師が入った事で、事務をする人が減るので…保健師に事務をさせるため)
福祉に対する知識を学ぶ場が少ない。
福祉の業務を兼務(介護保険、支援費など)しているが、その成果は福祉で評価され、評価の悪い時には保健は何をしているのかと問われる時
福祉の業務に関する業務が主であり、保健師らしい仕事とはいえない点
福祉の部署へ異動となり今まで行ったことのない内容の窓口業務たとえば児童手当申請の受付などの方法がわからずこまることが多かったです。
福祉の分野にはじめてついた保健師のため、どのようにすすめていくのかとまどいがある。又、福祉は申請主、保健は、予防的な観点でかわっていくことから、対応方法のギャップがある。しかし、自分は、対象が生活しやすいように、待つ福祉ではない対応を心がけている。
福祉ばかりが重要視されている。保健の分野の重要性をもっと認識してほしい 自分たちの努力も足りない町政に対する勉強不足の面もある。しかし発言できるだけの職でもない 男女の格差、専門職と一般職の格差があると思う
福祉課との連携がうまくいかない時

福祉五法を主に任っている係の中で、組織(住民)を担当していることによる異和感、また、他の事業担当もしており地域活動に専念できないこと。
福祉的な役割を果たす内容が先行される為、MSW、CWと連携しなくてはならないが、連携をとうとうとせず、ワーカー業務まで、行っていること。
福祉部門に配属されたが、業務内容に保健師という職種が活かされていないと思う時
福祉分野において自分1人しか専門職がいなくて、専門性を問われて、仕事の量が多くなると。職員体制も全体的に、直接住民サービスをする部署でもあるにもかかわらず少なく、日中、相談等の時間をうけると夜の残業が多くなる。
福祉分野や学校教育分野等一部の機関との連携の際、気軽に相談できず、なかなか入っていけない所がある。
福祉保健課の所管業務が多岐にわたり(福祉全般・住居・戸籍・年金・人権擁護・保護司・老人保健(医療)・介護保険・国民健康保険・国保診療所・健康づくり、保健全般・環境業務・地域包括ケア統括事務責任者)いるんな問題、課題が集中することがあり、身体が2~3個ほしいと思うことがあります
複数で仕事をすめたい
複数の業務を持っており、時間内に処理しきれないこと、又、ひとつひとつがきっちり積みあがっていかないと
物事(業務)を順序よくこなせなかった時。
物事が仲々進まない時、時間に追われている時
物事の真意が十分に検討、理解されないままに事業が転回されること。
物事の方向性や発想の転換など、助言してくれる人が周囲にあまりいないこと
物事や事業をじっくりと検討や、実施していく状況でなく、ながされているorながしている自分がある
物事をじっくり時間をかけて考えてすめていきたいと思う時にも時間に追われ、妥協を余儀なくされる時
物事を十分に時間をかけて行うことができない。
分かりません。
分かりません。
分業化の時代になっても市町村保健師のおかれる役割が個別、事業別に固定化されている
分担以上のオーバーワーク
分業制にしているため、他の事業がよく理解できないところ
文章の受付管理業務を担当していますが、今年度は電子受付の初年度ということ又その修正は本庁でないといけないこと、相当混乱しました。年末からは受付入力については本庁で行うことになり負担は軽減しましたがこの1年は、ルーチンの事業でさえも精いっぱい感がある、個別のフォローが不十分で不満になっています
平常業務(事業、相談面接、係長としての係管理業務)に追われ、じっくりと保健師業務の展開について考えるゆとりがない
平成12年度より市民生活部に所属。市民課業務生涯教育を主とする公民館業務と保健業務などの住民サービスを行う出先機関で保健師2名で25000人の人口をかかえる地域を担当。窓口業務をはじめ、イベントへの動員etc 保健業務以外のことにふり回されることが多い
平成13年度から保健センター係(14名)でありましたが課に昇格し課長になりました。この時に1係から2係になりました。そこで余り異動がない保健師が2係に分かれ、1係は保健師の係長、もうひとつの係は事務の係長です。2係に分かれ、業務分担が非常に難しいところ。ずーと一緒にいるため、あまりに頼りすぎている保健師もいる様で、私自身も、もっと手離して、育てていかなければと考えています
平成16年4月機構改革があり、福祉分野と統合され、住民にとっては利用しやすくなったと思うことは多い。しかし、如遇困難事例が多く保健師がふりまわされることが多い中、公衆衛生看護の基本、予防活動、健康増進といった活動が後まわしになってしまう傾向があり危機感と現状とのギャップがあり悩むところである
平日の休みがないこと。
別に保健師じゃなくてもできる仕事かなと思う時。
勉強意欲がない方なのでなかなか本を読んだり調べたりする事が苦手であるが、これからの業務は日々進化していくので勉強する事がとても大切である。自分の思い(勉強しなければ)となかなか実行できない自分が実感できているので、新しい知識が大切だと仕事で実感する時に自分の仕事の仕方に不満が出る自分の仕事する早さに原因があると思うが一日仕事するだけで(残業等の時間も多いため)疲れてしまうこともある
勉強不足、研修などに充分参加していない 日常の業務に追われず
勉強不足のため、住民の相談に十分対応できない場合
保育は保育士がやるので、看護師(保健師)なのだが認識がないの業務をやっていたらよく、保育にまで入りこんで欲しくないと思っていること。
保育園での保健職としての役割分担が明確化されにくい部分がある
保育園での役わり、健康かみりを中心、保護さんが休んだ時はその代わりに仕事がある。日々時間に追われる仕事なのでその時間内の仕事ははっきりしているのですがその役わりを果たさなくてはならない。保健師としての役わりが今一つはたせない
保育園で働く保健師の認識がうすい。一般的でないし、保健師の中でも知られていない。保育士の中で保健師は一人。一人職種であり、保健師一年生(やっとならば)で不安が多かった。このアンケートは、保健センター等で働く保健師向けでしょうか？
保育園保健の充実子どもたちのすこやかな成長、次世代を担う人の育成のためにとても大切なことだと思いますが、とても多忙で、受け持ちケースも多く、大変な面が多くあります。
保育士との価値感の違い
保育士に協力してもらっている事業があるが、保健師サイドの意向が何度となく話し合いを持っているのにも関わらず一部の保育士に対して伝わりにくいこと。
保育士の人手不足のため、保育に入り保育士の仕事をすることが毎日ある。(2~3時間)以前は丸1日ということも度々あったが、話し合いにより時間減少。
保育所にいるせいか、保健所からかけ離れ、いつか保健所にもどった時にどのように仕事ができないのではと思っている。専門分野でない保育の部分のかなり多い点。
保育所に勤めているので、限られた人々の保健衛生の向上にしがためられないこと。
保育所は保育士の補佐的な仕事のため自由に自分のやりたいように出来ず、気をつかうことが多い。保育士の考え方、方針がバラバラで対応するのが均一でなく疲れる。
保育所現場で働いている職員の業務に対する考え方・時代の流れに応じての業務体制の見直しなどなかなか踏みこめない。(業務時間、内容)・おやつの内容(アメ)
保育日保健業務を行っているが、時々手として仕事をたのまれる時 体制がきびしいので、保育士のかわりに、クラスに入り補助するなど
保健、医療、福祉の複合になった施設内にいるため所長(医師)の気持ちで年・年度に関わりなく仕事の移動があること(保健事業 保健師、赤十字看護師、ケアマネジャー)
保健、福祉(老人福祉、介護保険のみ)の合同センターに保健師は在籍するが一度、認定されたり、障害となると福祉に関する部門に関しては事務職、介護福祉士(ケア、マネ資格を有する)サイドで業務が遂行されているため保健の感覚で業務を見ることが少ない連携がとれないと感じることがある。保健事業に関して一番、予防すべき対象者へのかかりが来ていないこと
保健・福祉・介護・連携していきたいが、現実には十分はかれないこと。
保健、福祉の担当課からトップダウンの形で業務が下される。業務分担の妥当性というより本課で余裕がないという理由で行われる。結局、第一線と称されるセンターには雑多で、大量で、煩雑な業務が山積みとなる。"地域を見ていく"余裕はない。
保健・福祉の統合で組織が変わったが、この時期であればこそ、地区健康講座の進め方(対象者、実施方法、内容)を目的にそってみなおしたいと思っている。しかし上司、同僚の思いはなかなか変わらない。実地研修をしっかりと行うことで、力をつけてもらおうと思っているが、なかなか気づきできません。自分の考え、方向性はしっかり説明しますが、一緒に実施することを通して同じ思い共感を持ってもらうのがよいと思っています。
保健サイドの考え方が理解してもらえなかった時、何でうまく説明できないのだろうか？(説得力に欠ける自分にストレスもあり)
保健センターと現場が離れているため仕事が見えにくい面もあり、批判をうけることがある時。
保健センターの事務所には在介・居宅があるが、担当者が担うべき業務になかなか手をつけてくれず結局、保健が放棄しても行なうことに矛盾を感じている
保健センター所属でありながら、福祉事務所の業務で、実際は福祉に出動している。位置づけが不安定で仕事内容も中途半端な状態でやりやらずらい。
保健と福祉の連携がうまくいかない 特に困難事例に対して連携が回れなくなってきた
保健と福祉の連携のためにできたポストだが充分連携をはたせているのかどうか気になる
保健に関する仕事は、町づくりとして、重要であるのに、それを他課や上司にうまくつたえられない、クローズアップされない
保健に対して評価があまり高くないこと
保健の専門であっても、福祉の専門でないにもかかわらず、その役割を求められること。
保健の専門職として役割が求められると同時に、行政職としての役割も果たさなければならない時、行政職としての基本的考え方が培われず、過ごしてきたので、多大なストレスを感じる。
保健活動ができるポジションにあるため、与えられている仕事については、不満はありません。
保健活動が本来の業務と思っています。
保健活動が自分の仕事に追われてばかりで、科学的な分析に基づいた保健活動ができておらず、又、町の体系的な活動の位置づけができていない。現在の町の状況の全体像が把握できていないことを痛感。又、それらの全体像を分析・評価するための具体的な技法がわからず、又、それらを行うだけの時間的なゆとりもない。分析・評価を行ってもらえる専属のスタッフがいれば、より効率よく保健活動ができるのに…と思う。効率のよい保健活動を行うための保健活動を分析・評価する技法をもっと、自分自身に身につけていかなければならないが、その技法について学習する場がない。自分の能力の限界を感じてしまうのが一番のストレスになる。自分の保健活動に自信がもてないのが一番悔しい。

保健活動においては目に見える仕事量としての評価がされにくい、周囲に仕事内容の理解が得られにくいのでは？(直接的な対住民サービス、対応などについて)
保健活動について上司の理解が得られない時・うまく伝えられない・伝えても理解してもらえない
保健活動に直接関係のない事務量が多い時
保健活動の理解が他職種、上司に理解の得られない時 仕事量が、100%以上と感じる時
保健活動をしたが事務作業が多く思うようにできない時
保健活動を費用面からばかり評価される時。
保健活動以外の仕事を手伝わされる(押しつけられる)時。
保健活動全般について、これよいかと迷うことがあります。
保健業務、特に成人分野においては、対象も広く、教室参加も少なく、おこなっても特定の人のみになり、目に見える効果が得られないこと。どこからどういふうに取り組んでいけばよいか明確にわからず、ただ決まった業務をこなす自己満足におわっているような気がする。
保健業務と在宅介護支援センターと兼務のため、自分の事業に追われ、事業全体を通して、事業等の組み立てができないこと。
保健業務に関わる事務やそれ以外の事務業務の能率が悪く時間がかってしまう時
保健業務以外の仕事に追われることが多い事
保健業務以外の市民課窓口等をさせられるとき。
保健師(専門職全体に言えること)の地位が低い
保健師(専門性)とは何かがいづも課題です
保健師1人の職場で他の事務職さんと同じような仕事も多く、自分の保健師としての力がうまく生かされていないような気がする。前職場と今の職場とのギャップが大きく、このアンケートもいつの時点で記入すればいいのか?今だと、あまり専門性が生かされていないし、連携や仕事のやり方も今までと全く違う。
保健師1人体制になったこと 保健活動について、村があまり重要性を感じていないこと 福祉(特に介護保険)に重点が置かれていること(そのような市町村が多いのではないのでしょうか)(中堅以上の保健師が介護保険担当に移動になる所が管内でも多い)
保健師1人当たりの業務量が多い。責任もついてきて、質は確保しながら、増え続ける仕事量をこなすことに時々ストレスを感じる
保健師が、とくに必要でない会議に参加しなければならない時。(会議メンバーに入っていて、主催者側としては、参加を希望している場合) 事業(とくに教室)の目的がずれてしまった時、不満というより自信がなくなる。
保健師が、どのような仕事をしているか、他の人から分りにくい所
保健師が、行政的なセンスを持ち、業務を通じ施策に反映させる手腕を持つことは重要だが、付随する行政事務の負担は大きい。そこを分担する職員が手薄なことが負担を更に大きくする。地域住民との接点が少なくなるとリアルな問題意識も持てなくなるように感じる為、努めて現場に出たいと思う。このように欲張り過ぎて、自分で自分の首を絞めている現状。
保健師が、地区の行政センター(公民館)に勤務している(住民の近くにいる)ので、他機関から、様々なケースへの対応の依頼がくる。しかし、1人で抱え込むことに、限界を感じてしまう時。
保健師が1人しかいないため資金等、予算の支払いなど事務を全てしなくてはならないこと
保健師が1人で業務しているので、相談できる人がいない。同職種は複数いると、忙しくても新しい取り組みを考えられると思う 1人であると日々の業務で追われてしまう。
保健師が2人なので、担当業務が多く、いつも業務に追われている状態で、1つの仕事をじっくり考えてする時間がありません。
保健師が60人程の中で、予算を持っているのは本課の一部の人だけ、出先の保健センター等では意見を少し言うだけであまり反映されない、どうせ私が何か言っても変わらない、何も企画できないという思いがあるので、地区をもっとよく把握して、自分で必要なことをやしていこう!という気力はわからない、そのため日々業務をこなすだけで、おもしろ味、やりがい欠ける もっと小さな市町村に勤めれば楽しかったらうし今の時点でもっと企画・運営などの力もつけられていたと思う
保健師がいなくても何にも困ることはないという態度の一般職と連携すること
保健師が看護職として周知されていない
保健師が行政で認められて仕事を遂行していくために、保健師自身、一人一人責任をもって仕事をしていくべきと思う。一人職の栄養士等と比べ集団ということもあり仕事に対する取り組みが甘いと思う。
保健師が私1人なので、好きなように事業を進められる反面、すべて1人でこなす大変さと、自信をもってできないこと。もう1人いればもっと充実した事業ができるのではと日々悩んでいます。又市町村合併すれば仲間が増えますが、今のままではやっていけるのか心配です。
保健師が増員されないのは、仕事の内容や成果を評価されていないのではないかと感じるところ。
保健師が地区担当制で仕事をしているが地区担当として何もかも一人の保健師が責任をもつのではなく、チームとして仕事をしたい
保健師が配置されていても自治体の医療費は増加を続けている。これは、高齢化社会やある時期の老人医療施策のために医療にかかりやすくなったという状況が生れたにちがいないが、保健師活動と老人保健事業の中の健康診査の推進にも端を発しているとも考えられる。保健師は健康診査の受診を奨励したことで、医療費増大に架担しているかと思うと今までの活動は何だったのだろうかと考えてしまう
保健師が必要な職場と思えない時
保健師が本来はたすべき役割、機能が十分果たせるような勤務に市となっていないこと。また、どう動くかしたいのかが、同じ保健師間で十分議論されず要求もできない状況であること、同じ職種間のコミュニケーションのないうことが不満かな…みんな忙しく、バタバタしているんだけど、本当に流された状況でいいのかわからず…どう解決すべきなのでしょう。(ジレンマですね!!)
保健師じゃなくてもできる仕事じゃないかと思う時、例えば、問診票の封づけや、ちゃんと書いているかのチェックや、請求書関係の医療機関回りなど。
保健師だから…と担当外の事業でも任せられてしまう。(任せられるのはいいが、途中で行き詰まったり困難な時に、情報提供もなく任せられること) 保健師間の連携の難しさ
保健師だからと、保健師にやってほしい業務をもって来られるのはいいが、その他の保健師でなくてもできる事務的な業務もまかされるため、本来の保健師としての業務は行ないにくいような状況になっていないだろうか。保健師は、どのような役割をになっているのか、周囲の職員に理解してもらう必要があるのでは。
保健師だからといって専門的な仕事をまかせられ、それは専門職の仕事だからと事務職は全く理解しようとなし態度がとても不満、理解しようという気持ちも全くみられない、いっしょに考えるということをしらない。しかし事務の仕事を知らないかと言われ、そんなこともできないのかと言われ、事務+専門の仕事の両方を求められる。限られた人数の中でどちらも求められるとできない。専門性のある仕事だけさせてもらえるとよい(それだけでも手いっぱい)が、事務をしているとどちらに時間がとられてしまう。
保健師だから何でも知っている、できると思われてそれを要求されること(保育、医療業務など)
保健師だけが、町の健康づくりに関わらなくても限界がある。DV、児童虐待、精神などに費やす時間が増加しており、心身の負担も大きい
保健師だけが業務量が多く残業してこなしているのに同じ職種の事務職は、時間内に仕事が終わるといふ業務量の差について不満。
保健師だけで保健事業の企画、立案、実施はできない!!他の職種(事務職等)といっしょになって保健事業を考えていけたらいいのに…どちらも自分だけが正しいような思いもあって…どうして、身近な連携がPHNもへたなんですか?
保健師でありながら、ほとんどが事務職の仕事内容である事、役職につくとはそういうことであると思うが、保健師の仕事、本来の仕事をしたと思う事が度々ある。
保健師でありながら、現在は介護認定業務(主に認定調査)に関わっている。最初、保健師でなくても良い業務と思っていたが、訪問による調査のため、保健師である私の受け入れは良く、様々な相談を受け、それを保健業務の保健師に精通することが出来る。また福祉(障害者や生活保護等)との連携もやすく、学習になることも多々あった。不満は今はなく、視野を広げる良い機会になったと感じている
保健師でありながら、職場内のメンタルヘルスが良くないこと。
保健師でありながら公務員でもあることで、仕事の理解が得られにくい
保健師でありながら予算や、支出の差引き議会対策等まで仕事の巾が広いのですが、もちろん現場での検診や訪問相談事業も従事しています。事務職はそれを当然と受けとめる、その態度がゆるせない。
保健師である前に役職の職員であるので、先走って、あれこれできない。田舎なので目立つ言動は、目立つ所、専門性も生かされないし、評価もないので、経験年数のみでしか、判断されない面
保健師でなくてもケアマネがいればできる仕事をやっていることで、本来しなければならない訪問業務や予防的な取り組みができなくなっていると感じた時
保健師でなくてもできる業務に時間をさかなければならないが多い 他の仕事が増え続けている時には特に思う
保健師でなくてもできる仕事(事務仕事)があまりにも多いこと。それにより本来やるべき仕事ができなくなっていること。時間外勤務をつづけていなければ仕事が進まないこと。
保健師でなくてもできる仕事が多くて、本来、保健師がすべき仕事ができない。
保健師でなくてもできる仕事をする時、保健予防活動と思えない内容の業務の時
保健師でなくてもできる事務仕事に多くの時間をとられること。(そして、その部分で評価される。)ずっと同じ部署に居るために、どんどん仕事の量が増えていくこと。(よくわかるから…ずっといる人が受け持った方がよいから…と言われる)
保健師でなくてもよい仕事内容の場合も、変わりに入ってくる人員、ボランティアなどの体制が整っていないこともあり、時間を費やしてしまうことがある。業務量が多く、結局訪問の部分に割らざるを得ないが、そうすると個々への対応や状態把握が十分でず、保健師の訪問の意義についても疑問をもってしまふ。これからの訪問のあり方はどのようにしていけばよいか日々悩むが解決しない問題である。
保健師でも様々な資格を持つことで、複合施設がゆえ、配置がえがある。それは、仕方のないことだが、いつも保健事業がそのおとりを受け、人員が減らされたり、産休職員をまわされたり、その場しのぎの人事異動が行なわれ、仕事に集中できない。
保健師というポジションのあいまいさ、結果が見えにくい点など。

保健師というより、事務職の仕事をしている時(これが続く)
保健師という仕事の特性がわかりにくい所、自分自身でも悩みながら仕事をしているので他の職種に比べ、存在の意味の低い職種のように感じ、またそう周りから言われること。仕事自体は面白みのあるものだと思いますが、職業人としてのアイデンティティーが確立されていない自分にはがゆい思いをしています。
保健師という職種が理解されていないと感じた時。保健活動の展開がうまくいかない時など。
保健師という職種に期待されることが多すぎる。
保健師といっても一般人達には、あまり知られていない、どんな仕事をしているかもほとんどわかっていない
保健師として、その職能に、探究心を、もたないで持とうとしないで、こなす仕事という姿勢でいる保健師に出会う時
保健師として、上司にどの程度、認めてもらえているのか不明。
保健師として、必要であり、また、自分が適担だと思ふ業務に、保等の役割分担のため、つげなかった時。
保健師として、力が充分でないにもかかわらず、多方面から専門職として、うまく利用されていると思う
保健師としてでなく保育士としての事が求められた時(保育士の研修会に行くなど)
保健師としてではなく事務職のような内容の業務を行っているとき。
保健師としてどのように個人とかかわったらよいかわからなくなるとき
保健師としてのキャリアを求められて、今の部署にいるのが疑問。保健所は、介護や福祉に異動となった、保健師は保健師と見ていない。
保健師としての活動にならないため、要介護認定訪問調査を行う上でまだ聞き取るところで終わってしまい継続したものにない。そのため適正な要介護認定を行うことに集中しすぎて臨時職員の調査票の確認作業上細いところまで気にしすぎて非常に負担を感じてしまっているがこれも保険者の責務である要介護認定が公平公正に行われるべきものと常に心得て仕事を遂行するよう気持ちを切りかえる努力をしている
保健師としての活動の中でも事務的なことなどが増えて、現場での活動に出れないこと。(立場上も関係しているが…)
保健師としての活動は認められていないので活動できる環境がほしい
保健師としての業務(例、地域住民との関わりや、地区、住民の把握)よりも、事務作業的な仕事が多いこと。
保健師としての業務が本当に役に立っているのだろうかと思う 例え、家庭訪問で親は子どもの発育の遅れを心配しているが自分で病院受診する能力がありその意思もある場合。保健師が訪問しカウンセラー的役割以外何ができるだろうと思う
保健師としての業務だけでなく、事業の実施に伴う事務にかかる時間が業務量の半分以上を占めていること。
保健師としての業務以外の窓口業務や事務に時間をとられてしまう時
保健師としての経験年数が、浅いことを考慮してもらえず、責任のある仕事を任せられたり、頼まれたりすること。
保健師としての経験年数が浅いことを考慮してもらえず責任のある仕事を任せられたり頼まれたりすること。
保健師としての仕事ができない時 事務ばかりで訪問もできない
保健師としての仕事だと感じられない時、専門職としての位置づけが組織の中で認められていない体制の中で、決定権がない、話し合いの中にも入れられないため意見が反映されにくい。このままでは私自身保健師としての自覚が低下し柔な方に流されそうでこわい。実際、事務の仕事が大半を占めている。
保健師としての仕事ではないようなものが業務として分担された時。
保健師としての仕事ではなく、違う仕事もやらなければならない、本来の保健師の仕事にあまり時間をとれないこと。
保健師としての仕事に加わって、事務的な仕事も多く、大変。
保健師としての仕事の他の事務の仕事もある
保健師としての仕事の範囲外の仕事を要求された時。あまりにも多い業務量の時。
保健師としての仕事の評価が、客観的に表現しにくいと思う。そのためか、いつまでも、「何をしているのか よくわからない職種」と言われるのが不満である。
保健師としての仕事をしているように感じない(介護保険課のため)
保健師としての視野、分析、評価能力が弱く、「私は何で、この程度の仕事しかできないのだろうか」と思う時
保健師としての資格が生かされていない点。
保健師としての資質向上をはかりたいという気持ちばかりが先行してしまい空回りしていると思うとき(ほとんど不満はありませんが…)
保健師としての住民主体にした考え方が通じなかった時 例え乳児健診の精度を高めお母さん達の不安解消に努めようと医師会に小児科専門医をお願いしたいと相談しても、町内で小児科は1ヶ所しかないためその先生だけの出務になるのがだめ！と言われ受け入れられない時等 公衆衛生という立場で同じ士業に上って話しが出来ないのがつらい、医者はお金にシビアですから…
保健師としての職能が不足している自分、公務員、行政マンとしての力不足
保健師としての職能を生かせる仕事内容は一部で、殆んど事務作業に追われている日々であること
保健師としての専門業務ができないこと
保健師としての専門性が生かされる業務なのか疑問に感じる業務まで担当している
保健師としての専門性をいかした仕事より、事務(公務員としての仕事)が多くなっている。この状態では、専門性を生かせないので非常勤保健師で訪問を専門としている職務に転職したいとも思っている。残業も多いので子育てしながらの職務に限界をかんじている。
保健師としての専門性をどう活かしたら良いのか？事務処理の多い仕事場で考えることがある
保健師としての専門性を生かした仕事をする事が住民としての利益と考えるが、役場は行政職としての働きを要求する。就職して長く保健部門で技術職として働いてきたのにH. 14～福祉部門の係長に配属され事務職としての仕事も要求される事が非常に不満である
保健師としての専門性を問われる時。(答えになっていないかもしれませんが。)基本的に不満はありません。
保健師としての専門的な仕事におかれる時
保健師としての知識や技術が未熟なため、いつも反省している。
保健師としての知識や技術について新たに学ぶ機会が減少し、市民と直接かかわることも減少している。それなりにやりがいはあるが、時間的にも精神的にもゆとりがなく、周囲の人に対して批判的になることがしばしばある
保健師としての判断に迷った時に同じように考える仲間がいないと感じた時に不満を感じた。
保健師としての範囲外の仕事が増え、本来の仕事が十分に出来ない時。
保健師としての役割について、いろんな専門職と一緒に仕事をする中で、どこまでの範囲を担うべきか、どうかで判断に困る時がある
保健師としての力量があるかどうか(自分自身において)
保健師としては一人職場なので、同じ立場で考えたり、共感してくれる人を得られにくい。自分の取り組んでいることが、本当に求められていることなのか、本来の仕事なのか、不安になる。
保健師としてプランを立てて行動しようとしているのに、それをやらせてもらえない時(失敗しても色々経験したい！)
保健師として一生懸命やっているつもりでも、他職種の人に認めてもらえない感じで、ダークなイメージでみられていること、不満というより課題でしょうか
保健師として求められている仕事がありません。他の職種でも対応できる職務内容であることが多い。組織の中の単独職種で期待されていないと感じるとき。職場の一員として認められていない時
保健師として現在の仕事には配置されているが実際はほぼ事務であり保健師の資格を必要とすることはほとんどない。資格を生かせる所に配置してほしい。同課内でも別の係であれば資格を必要とする仕事もあるため配置替え等検討してもらえよう促してみたい。
保健師として採用されたが、現場活動ができない立場にある
保健師として仕事ができないこと
保健師として仕事ができることに満足しているので特にありません。
保健師として仕事をしているという実感が全くないこと。あるいはほとんど少ないこと。
保健師として仕事を覚えていくこと、こなしていくことが精一杯であり、仕事に不満を感じるということはありません
保健師として就職し、保健師活動を自分なりに行って来た、でも現在異動で臨床経験のない私が訪問看護にたづさわり、思うように動けないことへの(技術・知識不足)いらだち、不安があります 1人で訪問し、ケアをすることに毎回「大丈夫かな?」と緊張と不安が走りまわります。保健師としてどう訪問看護をとらえていくか展開していくかまだ道が見えない
保健師として就職してからほとんど仕事のわりあてが同じであること。
保健師として住民サービスに努めているが、事務方が理解していないこと(仕事の内容を含め)
保健師として障害福祉課に配属されたが、事務がほとんどであり、本来の保健師としての仕事ができている。保健師らしいことがもっとできればよいと思う。障害福祉課に来るケースは対応が難しいことがあり、何もできない自分がもどかしそうです。
保健師として生かせない今の業務すべて
保健師として大切なものは住民の立場に立って考えたり、相談をうけるなど、目に見えないものと考えますが、統計をまとめる、事業を実施するなど、目に見えるものに評価を求められるようになってきている気がします。そのため住民に接する事が少ないOL保健師化していくのではないかと心配しています
保健師として地域住民の方と上手に関わることができなかった時
保健師として必要性を感じたとしても(ex、ケース支援のため福祉サービス利用等、新事業)他職種、他課に理解してもらえない時。
保健師として本来やらなければならない仕事、他職種によりはばまれることがあるが、それを所属長がどの程度知っておられ、理解されているのか…。業務負担度について上司にもっと知っていただきたい。同職場で他職種が後向きだと、仕事が進まない。

保健師として理解してもらえない時
保健師とはどのようなものか分からなくなる時(保健師の領域がどこまでなのか、その判断が非常に難しい状況にある時など)
保健師とは何だろうと考える時。
保健師と係長職を兼ねているため、保健師業務をすることに上司が理解を示してくれない
保健師と事務の人との一線がこえられない時
保健師と事務の役割分担がうまくいっていない、例えば、事業を実施するのは保健師だが、予算にアテリング等は事務係がとりまとめている為、実感と合わないまたは、「これだけは!!」という部分が削られてしまうことがある
保健師と事務職の役割分担が上手くできていない。
保健師なのにケアマネジャーを中心とした仕事を担当していること 年令的なもので判断され、責任感の強いことばかり押しつけられている様思う
保健師には、ある程度事務的な仕事も大事だが、最近物に向かう時間の方が、地域に出る時間より多くなってきた感じがする。保健師の仕事って、いったい何なのか最近つくづく疑問に思う
保健師に求められることへの時代の変化や幅の広さ マンパワーの不足
保健師に対する上司の理解
保健師のイメージが医療職というイメージが強く、直接医療的な技術支援をしなければ、保健師は何をやっているのかわからないと言われてしまう。医療費、介護保険料のアップも保健師の活動と結びつけられることも多々あり、PHNひとりでは困難なこともある。住民、ひとりひとりが、PHNに望むことが、違い、困惑することもある。PHNは、何でも屋でいるのに、疲れを感じる。上司は、もう少しPHNの活動に目を向けてもらいたい。
保健師のすべきことが、この先よく分からなくなっているのでは……それが分からなくなっている時点で保健師でいるべきではないのか、思うこともある、という現状。
保健師のみの係で、事務処理に追われること
保健師の活動が、連携している他機関から理解されてないことを感じた時
保健師の活動を直属の上司が理解、把握してくれていない、不本意な評価をされていること。
保健師の活動領域が広く、その為、同僚の専門職を始め、関係機関のスタッフより保健指導、保健事業と名のついているいろいろな仕事を要求されることで、業務量がやたらと増え、中途半端な仕事をしているような感がある。
保健師の管理職がいなくて 合併することが本当に地域にとってよいことなのか?
保健師の業務が多様化してきているが、それに伴い業務量も大幅にふえており、専門性を発揮しづらいと感じる時がある
保健師の業務が不当に評価されたとき
保健師の業務とは、どのようなことなのかよくわからなくなることがあります。専門職としての知識や技術を活かす業務と、行政職としての業務の両立をどのように図るかは常に課題となっており、そのバランスがうまくとれず中途半端になってしまうときには、自分の仕事に不満を感じることがあります。
保健師の業務について分らうとしない上司と話をする時、公平な判断をできない上司の話を聞く時、向上心のない同僚と仕事をする時
保健師の業務には終わりが無い。又、仕事の内容が他職員にはわかりづらい。ケースに対しての関わり等、精神的に自分自身がおいづめられることが多かったように思う。又、ケースについての責任を一人で負わなければならず、精神的な負担を感じた時期があった。(市としての一本化したPHNのフォロー体制があるとよかったと思う)
保健師の業務の不明確さ、期待される内容の不明確さがあり、活動が理解されにくいこと
保健師の業務は、すぐに結果が出るものは少なく、また数値等で表しにくく他職種から評価されない。
保健師の業務以外の仕事が多く、訪問、外回りなど出にくい。
保健師の業務体制。1地区1保健師で、出張所という勤務場所に事務職の方々と一緒に保健師は1人で業務をしている。今の職場は、保健師の業務に理解をしてくれる、事務の上司がいるため、スムーズに仕事がしやすいが、なかなか理解のある事務職ばかりではないため、このような業務体制は変わってほしいと思う
保健師の業務内容が理解されにくいこと
保健師の採用がここ何年もないため常勤の採用をしてほしい、人員配置が不足しているため、十分な地区活動ができていない
保健師の仕事(専門性)が理解してもらえない時
保健師の仕事、能力を理解していない他職種が多い、私達自身も、他職種に理解を得られるような働きかけが不十分と思う
保健師の仕事が、一般職と同じであると思われる
保健師の仕事があまりに広範囲に及び、深く追求できず中途半端な感じがする
保健師の仕事がどのようなものなのか、わからなくなる時。保健師の存在が一般的に浸透していないこと
保健師の仕事が市の中で重要と考えている実感のない日常です。自分達の仕事の示し方にも問題があるのかもしれませんが、まず現在の職場から改善していけたらと思います(仕事そのものへの不満ではありませんが)
保健師の仕事そのものが、住民に寄り添ってきめ細かくその人を支援するため、数値的な評価が出来づらい、決まった人間関係のひずみや個人の考えなどが、仕事を遂行する上でのさまたげとなることがある。
保健師の仕事ではないと確実に思うことでケースのために市民のためにしなければならぬ時。
保健師の仕事とは、何なのかと思うとき。(小さな村で行政での仕事なので仕方がない思いながら…。)
保健師の仕事について、周囲が理解していない時
保健師の仕事に対する、人員配置について
保健師の仕事の幅広さ、市町村の保健師は特に何でも広く深くはなってしまうが、住民からは深い専門性を求められるので、対応しきれない勉強が追いつかない。保健師とは何なのか考えてしまいます。
保健師の仕事の中で多くのスタッフ、利用者との人間関係がむずかしい
保健師の仕事の内容が多岐にわたっているのに、人数が少ないこと
保健師の仕事の評価がはっきりと表示されないこと
保健師の仕事は、誰にでもできる……と一般職の上司から話されたこと。保健師の仕事はただ住民の話を聞き、ウンウンとうなずいているだけと思われたことが不満であり、悲しかった。
保健師の仕事は、適性と思うので仕事に不満はありません。
保健師の仕事はチームで行うことが多いが、関連機関の協力など得られなかった場合(お互いがそれぞれの立場や、役割を理解し、協力できる体制)
保健師の仕事は範囲が広すぎて、いったい何を自分がしているのかわからない、保健師の専門性とはなんでしょう
保健師の仕事は保健と福祉では仕事の内容、量、負担等々大きく異なっていると思うが福祉で働く保健師の評価がきちんととされていないように思う
保健師の仕事、理解しようと思わないこと
保健師の仕事を一言で言い表せられないとき
保健師の仕事が事務職に理解してもらおうよう努力してもうまくいかないこと。
保健師の仕事を上司等に理解してもらえない時。
保健師の仕事を他の事務職が必要ないと思っていること。健康のためには予算がつきにくい道路等には予算がつく。健康づくり事業は効果が見えにくいこと。住民が喜ぶ事業を計画できないこと。上司の頭が固い。
保健師の仕事を理解してもらえない時
保健師の仕事以外で明らかに担当外である仕事を持ってこられた時 時間内の研修会等であっても事業がつまっていたり思うように参加できない事
保健師の所属場所が3課あり、業務量に格差があることがわかっているのに調整ができず部下の負担が気になってしまう時。
保健師の機能以外の仕事が多いこと(職員管理・保健センター施設管理やそれに付随する事務 診療所や医療機関関係の事務、各種支払関係事務等 所属部署に事務職がないこともあり、業務量が膨大)
保健師の人員不足
保健師の人数が足りない
保健師の人数が減り、1人あたりの仕事量が増えているため、事業をこなすだけで精一杯。責任や負担が増えているのでつらい時があります。
保健師の人数が足りない
保健師の人数不足によるものなのか、自分の業務をかかえこんでしまう事があり、自分のやり方でのいいの不安になる事がある
保健師の人的配置が減り、事務的な仕事が増え、対人サービスにかかわる仕事が減っていることに不満を感じている
保健師の数が多く(人口に対しては妥当だが)業務が細分化されている。その為とすれば、流れ作業的に業務が進んで行く場合も多々ある。保健師自ら企画、運営、連携するようなダイナミックな動きをおのおのが行う必要があると思う。つまり、自分の受け持地区を地区診断し、その地区のニーズに応じた事業を展開していくことが保健師活動と想っていたが、ある程度大きな集団、組織となると企画、運営は一部の者だけになり、残りの者はそれに従うようなことにもなりかねない。住民の声が反映されにくくなってきているように思う。住民の声はひとりひとりの担当PHNに託されているのであるから、PHNひとりひとりの意見を吸いあげられるような仕事の進め方が望ましい。しかし現実には声の大きい方が勝ちなところがある。
保健師の専門性がいかされていない。他の業務を担当し、発揮できる場がない。自分の考えだけで業務を広げることもできない。

<p>保健師は専門性が生かせない 事務量が多い、残業が多く、休日もとりづらい 係に技術職がないので、相談できる人がいない今まで保健師、看護士という技術職の職場だったので、チームとして業務を行って来て、お互いにお互いの仕事のカバーをしていたが、今の部署は技術職が1人では事務職。それぞれが自分の担当業務のみを行っていて、他の人の業務には無関心、個人としての仕事が出来ていないので、尋ねてもそれは知らないという回答が返ってくる。相談がしにくい。技術職としての仕事の相談ができない 保健師の仕事より事務処理能力をわけてくれているが、今まで事務をする必要がなくていいので、とても負担となっている。今の仕事は事務的なことがほとんど今の部署に保健師を配置してある意味が理解できない 上司の理解なく、少しのミスでもとにかく叱られる 職場環境の悪さ、仕事量の多さでノイローゼ気味になっている ヘルス事業に従事していた時はそれなりにやりがいがあったが、今の介護保険業務は全くやりがいがない 認定調査もまだ完全に慣れないのにペーパラン調査員から、困難な事例をおつけられてしまう、保健師を複数の部署に配置してあるため、連携がとりづらい、課、係が違えば上司をとさない仕事も依頼できない。前任者と比較されてしまう(職場の中で)ので自分のやり方でやれず、前任者のやっていたようにしなければならぬと思ってしまう。</p>
保健師の専門性が理解されにくい時
保健師の専門性が理解されにくい時
保健師の専門性だけでなく事務能力を要求され専門性を生かせない職場(ほぼ80%事務)に配置されている
保健師の専門性とは何なのか、ということ。このままだと存在意義があらゆる、予防的、全体的な視点がいいと思うが…
保健師の専門性をわかってもらえていないのではないかと感じる時。上司、社協、在宅介護支援センターなどへのアピールがまだ足りないのかもしれない。昔ながらの保健師のイメージが根強く、地区診断や計画策定等よりも、訪問活動の方を求められる声を聞きます。訪問活動は大切ですが、個別援助だけではなく保健師の役割をもっと理解してもらえないようにしたいです。
保健師の専門性を何だろうと思いついて、保健師が深く広くやってきた分野に、それぞれに専門職が登場し、自信をなくすことがよくある
保健師の専門性を生かせない時
保健師の専門性を発揮できる体制づくりがなされていると思っていないのに、自分自身ではどうしようもない時。
保健師の増員
保健師の働きが見えないと市役所の上層部がいつも言うこと。仕事自体に不満はない。
保健師の配置が福祉部門と保健部門に分かれているが、3:2と福祉部門に多く配置されている。保健部門を従う、保健師数は人口規模から試算された数では不足しており、マンパワー不足の中での業務ではルーチン化された業務をこなすことが日常化され、事業を見直ししたり、計画を行うのに十分な時間がとれない。
保健師の本来の業務以外のことが多い。もっと住民と接する活動をしたがたい。常に思っています 介護保険の調査訪問に保健師(6人)がとられてしまい、保健活動(8人)この割合どう思われますか?国から指導してほしいくらいです。もっと予防していかないと、このままでは10~20年後には要介護の人がどんどん増えます 育児不安者もどんどん増えます (母子や成人)に従事する人材が少なすぎる。人事をもう少し考えてほしい。(一すこい不満です)
保健師の本来業務や役割を理解されていないのか、雑用的な事をあたかも、健康問題に関することだからと、手足のごとく使われてること。(例えば)社協や介護保険課からただ単に安否確認のために急にTELLしてきて、今すぐに訪問に行ってくれと依頼されることやすべての事業の準備から後始末まで(イスや机の片づけなど)して当然という姿勢。
保健師の役割が周囲に理解されていないと感じるとき
保健師の役割は、住民にとってわりと親しみやすく、相談しやすいものであり、相談・訪問業務を中心にしたいが、センター内の雑務や、時間がなく事務的な対応をしようとする。
保健師の役割を理解しない人といふよに仕事をする時、保健師の本来の役割以外の仕事を依頼される時
保健師の予防活動は、実際にどの程度予防効果が出ているのか示せないこと、評価されないことが多い。プロセスはあまり重視されていない一上司より 自分の仕事をうまく見せる表現力が必要不可欠であるが、看護の教育課程ではあまり学んでいなかったように思う。自分自身の勉強不足を感じる。
保健師の領域を超えた分野での支援(専門的な精神分析等)の必要があると感じるケースに対して連携をとれる社会資源がなく援助に限界を感じる時。法で理念をうたうのであれば活用できる社会資源の整備を進めて欲しい。(特にDV、CAIに関して)
保健師は、あらゆることを何でもしなければならぬのですが、業務量は増えても人員は減少する一方で、1人の保健師に対する負担が増え続けているように思います。保健師も行政の公務員とは言え一人間です、ストレスで病気になるようなことが多々あります。どうにかして改善できないものなのでしょうか!
保健師は、医療分野の専門職だと思っていたが実際の仕事は事務職的な部分が多く、自分の認識とズレがある。
保健師は、専門職であるにもかかわらず、行政職として採用されているため、一般の事務的なこともできなければならない、不得手な部分も時間をかけてやらざるをえないこと。
保健師は、地区に出ることが仕事であると考えられていること(事務的に署内で検討したり考えたりすることを評価されないこと)
保健師は「何でも屋」的な仕事を要求され忙しい思いをしていても、その守備範囲の広さ(浅さ?)のためか、逆に「何もできない」という評価をされているのではないかと感じることがあります。
保健師はどの様なことをする仕事なのかと住民から聞かれることもあり、看護士などと比べてイメージしにくいこと。
保健師は皆一生けん命働いているが、職場内の一般事務職で結して一生けん命働いているとは思えない人を見るときは腹立たしい。そういう公務員の体質がイヤである。
保健師は行政をもっと知らなければいけないと事務職から言われるが、行政を学ぶ機会がない
保健師は仕事の範囲が広すぎて「何でも屋」になっている。時代の流れで今は運動のインストラクターのような役割もなくなってはいけない。保健師の専門の仕事は何なのか…と思うことがある。
保健師は仕事の範囲が広すぎて「何でも屋」になっている。時代の流れで今は運動のインストラクターのような役割もなくなってはいけない。保健師の専門の仕事は何なのか…と思うことがある。
保健師は信念をもって、エンパワーメントをもちいつの時代にも、社会的背景や健康ニーズに(行政サイド、住民サイドなど客観的、主観的等々)対応して、黙々と動いてきた感があります。今後の要望として、大学教育(永い間、望んでいた)が一般的となり、学問も保健学として確立しつつありますが、信念をもった職種(保健師という名称は永久とは思いません)の存続がいつの時代にも必要だと思っています。
保健師は専門職であると言われながら、全てにおいて、広く浅くしか知識技術がない。何の専門職なのか、各分野における専門職はもと他にいると思うが反面、専門的分野だけでなく、浅くても幅広く知識を持つことが、大切なことと思う。不満ではないが常に不安と未熟さを感じる。
保健師は全く決断権をもっていない。上司(行政職)がやると言えば、必要がないと感じながらも、やらなければいけない矛盾。発言が認められず、最終的には行政職が変わる席に業務の組み立てが変わってしまうこと。
保健師は相談業務が1番専門性を発揮できる部分だと思うが、その他の事務等におわれ、相談業務がおろそかになってしまう。またその腕を磨くチャンスも少ない。
保健師は便利屋で、何でも引き受けてしまう傾向にある。新しい事業を受け(人的資源もふえないのに)古い事業をずてる思い切りが無い。
保健師ひとり配属の係。事務職の視点との違いで、自分のしている業務を理解してもらえない。話し合いの場がなく、孤立感を感じている。
保健師への期待が大きくなるわりには、虐待や思春期保健、予算関係を含んだ事務etc 人員不足の状況が変わらないこと!
保健師を含め、同僚間の報告、連絡、相談がうまく機能していない時
保健師以外の事務職でもできそうな事務処理が多いこと
保健師以外の事務分野が多い
保健師以外の方に保健師のことをわかってもらえない時です。
保健師首がおかしいと感じることがあっても、どうすることも出来ず上司の言うがままに終わる時。
保健師活動が住民に見えにくくなると感じる時
保健師活動の原点が地区活動にあるということを上司に理解してもらえず、業務分担が大切と思われる点
保健師間で事業について、どうするか話し合っても、最終的な決定は上司であり、納得のいかない事もある
保健師機能を発揮できない仕事を命令された時 私は福祉課勤務だが、私が配置されたことによって、事務職員が1人減った状態であるそのため、保健師が配置されたといっても、職場では保健師に保健師機能よりも事務処理能力を求めている現状である。増大する事務量に、障害者を含めた住民には目を向ける余裕がない
保健師業務だけでも様々なあり、手がいっぱいあるのにそれ以外の業務を要求されても難しいこと 役職に応じた仕事を分担してもらいたい
保健師業務と管理業務を行っている 事務職がないため、センターの建物管理(交換、修理、備品等を含む)も行わなくてはならない
保健師業務に就いていないこと
保健師業務は、地域住民に対するものが大きくとりあげられがちですが、学校保健・産業保健ももっと力を入れてほしいと思います。これも大事な時期だと思います。それぞれがもっと連携しないと対象者自身の全体像などはわからないのではないのでしょうか。日常業務で手一杯の中では大変かもしれませんが…
保健師業務は短期間に明確な結果が出ず周囲から評価されにくいと思っています。ただ自身も、保健師らしい仕事をしてこなかったことにも問題を感じています。まだ異動したばかりで仕事も一人前にはできないのに、まだ色々言える立場ではないのですが事務職の人の対応を見て、支援のしかたは他の方法もあるのではと思うことが多く、その時は不満というより、自分の力不足を感じます
保健師業務よりも
保健師業務よりも事務処理が多い時、上司や同僚、部下との話し合いで、結果が出ない時
保健師業務以外の仕事が多すぎる時、やりがいがない
保健師業務以外の事務が、多すぎる
保健師個人、個人を評価するのではなく、保健師さん達とは、一括して評価されることが多いこと。
保健師資格をもった行政職としての仕事がかまうかいない時。業務のIT化、市町村合併、議会

<p>保健師自身が新しい分野にチャレンジする精神が身受けられず、旧態前として保健事業にのみ漬まることで、時代の流れの中で行政が必要とする業務からとれ残され、保健師集団が孤立しており、期待される評価外に置かれている。保健師の活動は、いろいろな場所で活躍できると私は思っています。そうする事で新しいポストが生まれ物言える状況にあるのではないかと思います。12年、介護保険開始時には、保健師は誰れ一人協力体制を取らず、その事が現在、地域での高齢者情報入手が困難となり、現状把握ができない状況になっています。介護保険に関して言えば、当市の場合、看護師の協力体制があり職種としては看護師の評価は高いものとなりました</p>
<p>保健師集団の違和感のなさ</p>
<p>保健師職として、専門性を発揮しづらい部署に配属されていること自体が不満であり、仕事の内容、量、賃も不足していて、やりがいを感じられない。</p>
<p>保健師職としてやりがいのある仕事ができない。行政にしばられ発展がのぞめない、合併問題で、保健などのことはあまわしにされてしまっている。もっと、地域の人の人材づくりに目を向けなければ、これからの保健福祉、行政はなりたないことにトップは気づかない、言ってもわからない情けないことだと感じている。</p>
<p>保健師職と事務職との役割分担がうまくいかない時</p>
<p>保健師数が減っても増員されないこと。</p>
<p>保健師等専門職がなかなか予算を獲得できる決定権のある立場に配置してもらえない。</p>
<p>保健師配置目的が不明と管理職に言われた時</p>
<p>保健師本来の、立場上の仕事以外の雑事も多く本来の仕事が充分できないとき</p>
<p>保健師本来の業務と違う役割を期待されたり求められたり、責任を問われたりする。</p>
<p>保健師本来の業務以外の業務が多くなっていると思う</p>
<p>保健師本来の仕事に充分な時間をかけてその事をやれる余裕がほしい。</p>
<p>保健指導においては相手に強制ほしくないが福祉は特に当町職員については強制が多いように思う、したがってそれを私の指導の中に入れるよう指導がある。又、職名、福祉専門相談員とはいえ、福祉の業務も担当することから充分な相談記録集計の時間をとれない状況にある。これからの保健士にはカリキュラムの中に福祉関係をもう少し多くするようにし、又、介護保険についてもただの研修で済まない教育制度をつくりそれぞれ専門化したものにするべきである。</p>
<p>保健指導を行う際、対象が幅広い年齢層であるため広い知識になりがちになってしまう時</p>
<p>保健指導後の経過、結果が見られないこと、評価が出来ないこと。健康相談室のみの業務の為、継続して見ていけない事がほとんど。</p>
<p>保健事業(医療職としての)のリーダーとして管理職の役割を發揮できない行政システムについて</p>
<p>保健事業と福祉施策との対比</p>
<p>保健事業について上司との考え方が合わない 保健師の考えをきいてももらえない、上司に細部までチェックされ事業をまかされた感じがしない 自分の考えが出せないで意欲が減退してしまう。上司のいうとおりしていればよいと自分から創意工夫する気持ちがなくなっている</p>
<p>保健事業に関する事務もあり、十分専門的な知識を深める機会がとれない</p>
<p>保健事業に配置される保健師の減少。それなのに業務量は変わらずバタバタの毎日、事業の整理をして不必要なことは廃止しようとしても上司は議会対策ばかりを気にして廃止できない。保健師増はみとめない上、業務量だけが増えていく。「保健師は何をしているのか?」という批判もあり、つらい</p>
<p>保健事業の質の評価ができないこと。住民のニーズを充分に把握できていないこと。地区分析ができていないこと。</p>
<p>保健事業の重要性の理解が現場内でできていないところがあり、限界を感じる。家庭との両立で知らずうち体に負担がかかっていることを病気をして知った。</p>
<p>保健事業の多くは保健師に任されている部分が多く、職員が少ないということもあって、事務職員等の協力が得られにくい。保健事業について、一緒に検討してほしいと思うが、「保健師がやりたいようにやればよい」的な考えがあるように感じられる。</p>
<p>保健事業は、ほとんどが一次予防であるため、福祉や医療とちがって対応してすぐ結果が出るものではなく、10年単位で見れば効果はわかる類である。だから市の検診の受診率は低いというが、行動変容の前に意識変容があるから、「検診は必要である」とか「検診を受けたい」と思っている人の割合は10年、20年前よりは増加していると思いたい。また、市の検診を受けなくても、職場とか、医療機関でとか、最近では郵送という業者も出ているようであるから、国民全体としては、受診率は上がっているのではないだろうかと期待する。しかし、市という単位ではそれを確認することが難しかった。国勢調査にでも入れてみてほしい項目と思う。自分の仕事を評価するのに、事業の回数や受診数など、計画といかにかがわなくて行けたかというの何か本質がちがうように感じている。もっとちがう評価の手法があるのではと思うのだが、予算や人手の面や時間の関係も含めて難しいことが不満である</p>
<p>保健事業は、短期間での効果測定がむずかしく、理解されにくいこと。</p>
<p>保健事業はチームアプローチであり、目標の共有が回れていない、人間的にも少なく、困っています。今後、保健師の役割の多様化に存在価値を見出す必要があると思います</p>
<p>保健事業はなかなか数で表す事の出来ない部分が多い為、活動を認めてもらいにくい</p>
<p>保健事業をどのように展開したら、効果的であるか、常にいっしょうけんめいしているつもりであるが、費用効果の少ない仕事である為か、上司に認めてもらっていない…と感じる</p>
<p>保健事業を実施していく上で、上司の理解や協力が得られなかった時。</p>
<p>保健事業を第一優先にできない時</p>
<p>保健事業以外の仕事をこなさなければならない時。日常的に行わなければならないので、保健事業が忙しい時には、少し困る。</p>
<p>保健事業計画など、大きな計画はあるが、それが現場での日常業務にうまく反映されない</p>
<p>保健事業担当課でないのでもって保健師の仕事が理解されているか不明。また評価されているかどうか不明である</p>
<p>保健師から仕事(法律)がまわってきて、保健師から協力を得られない。保健師から予算がついたからと管内で事業をやるが、予算がなくなれば市町村で実施しなければならない。</p>
<p>保健所で企画、立案しても、本庁段階の調整に困難がある。現場の声が、施策決定部署に理解されない。</p>
<p>保健師の仕事わからずに相談され、どうにかしてくれないか、と言われる時、PR不足かと思う</p>
<p>保健師の事務職との連携がうまくいかない</p>
<p>保健師の保健師業務を長年しているが、人事異動等で保健事業に詳しい人が事務職等に配置されると、わからないこと、むずかしいことは「保健師」にまかされることが多々ある。気持ちよく対応できるうちはよいが、相手に業務に関する責任感とか積極性の望めないような状況が長期継続くと、まじめに仕事をしていることが褒められることがある。</p>
<p>保健師の役割について疑問を抱いている</p>
<p>保健師全体で取り組むべき仕事が、仕事の負担量が大いだけの理由で、その必要性について議論することもなく、批判し、縮小しようとする態度を見せること。市民サービスの向上を考えている人が少ないこと。</p>
<p>保健師として、「このような方向性で支援していかねば」と考えていても、例えば、虐待事例などで、介入できない時は、非常にもどかし感じたりする</p>
<p>保健師を職能として働かせようとしていないこと</p>
<p>保健師歴30年の経験で現在は介護保険も含めて事業所の指導、ケアマネジャーの指導等にたずさわっているが仕事が出るのは当り前で、責任をもってやってもやっても事務職主導の組織で待遇に反映されない</p>
<p>保健師部門はなれ、福祉の中に入ると福祉ばかりが強調され「保健」という分野が忘れられるのみまされるような不安があります。何年たっても理解を得られず自分の力不足を痛感して自信を失ってしまいます。介護保険が導入され「介護予防」という概念がちょうど保健の考え方と近いものだと思うのですが、なかなか広がり重要性も理解してもらえないです。保健師として扱われない時が多く(専門職と認められてない気がする)おちこんでしまいます。</p>
<p>保健福祉が統合された職種(表向き)でありながら実際は福祉職の意見が強い部署なので、業務分担は保健師という専門性があまり生かされていない点</p>
<p>保健福祉センターの保健師は、目先の事例(虐待etc)大変と思うが、もっと政策的なものにも興味をもって勉強してほしい、10数年前よりも保健師としての(プロ)力量は、低下していると思う。若い保健師より中堅PHNがもっと頑張っていてほしい(勉強してほしい)ところがとても大切に動いていかないと感じていることを忙しからと簡単に拒否されるのは困る。ターミナルなケースでも自信をもって、校区担当PHNとしてかかわってほしいのに他機関に伝えるだけでPHNとしての関わりが出来ていない</p>
<p>保健福祉業務と直接かかわりのない分野の業務量が増えてきていること</p>
<p>保健福祉事業をより効果的、発展的に行いたいと思う時に、行政として、どうあるべきか見通しをたてたい時に縦割りの組織の中で他部署との連携をはかるのに、とてもエネルギーが必要であり十分とりくめないでいる。</p>
<p>保健福祉部として、又全市民的にどうあるべきという構想が感じられず各課で業務を遂行するのが精いっぱいという現状です。市の独自性のなさ、打開に向けて企画できない自分の能力のなさも自覚しているところです。</p>
<p>保健福祉分野で仕事をす以上、他機関との「連携」は、なくてはならないものですが、その「連携」があまりにもとれていないこと。それは、庁内、市内サービス機関、医療機関など、全てにおいてです。今後、保健師活動をしていく上で、経験を積みながらこの「連携」を少しでも築いていけるように、仕事をしたいと思っています。そうすれば、仕事はやりやすくなりますし、市民サービスの質の向上にもつながると思います。</p>
<p>保健分野の重要性が理解されない時</p>
<p>保健分野は、日々多くの情報が新しくなっているが、新しい知識を得ることが評価されない、機関に關係する情報を得るために新聞の方が早いことが多々ある。新しい情報に対して機関として対応を検討する時間がない</p>
<p>保健面の知識だけでは、業務をこなすことができない</p>
<p>保健予防から高齢者に係を移って、今までは全く「保健師」という役をしていればよかったが、介護保険では調査員、高齢者全般に在在、という仕事になっており、自分がどのように動けばよいのか、保健師で今まで保健指導や相談に対応していたことやある程度自分の判断で訪問を決めたりして行っていたことがそのまま活かせるものではないととどまった。不満というより、どうやっていこうと方向性を見出しやり通していける自分でないことに落ちたりにしているうちに1年近くたってしまった。研修(自分でもっと求めてやるべきと思うが時間と機会後しがきていない)に行くことはできるが、自分が学ぶべきと思ったことがタイミングよく学べるわけではない。</p>
<p>保健予防業務が大切であると上司が理解してくれない時</p>

保健予防事業についてや、保健師という職種について、上司(同じ部内)の理解がないとき
保健予防部門が、何ごとも優先されがち
補助のついている事業でないし財政のきびしい状況の中ではむずかしい一町単独の事業はむずかしい一財政課に言われること
補助金申請の事務があり、期限のせまったものだったので気持ちがあせている上に、慣れない事務で手取りイライラしてしまう時に、窓口や電話など相談が入り中断することがたびたびあった。じっくり相談にのり支援をしたいと思っても、事務作業も必要なもので自分の中でパニックになる、このような時、周囲のスタッフも各々忙しいため振ることがむずかしい、人員削減されているので何とかしてほしい！！
母子から成人、老人、精神と関わる分野が広く、また多様化しており、じっくりと事業やケースに関われないような気がしています。
母子から成人～老人までを対象に仕事をしているが、1つのことに専門性を持つ仕事が出来ないと思うことがある(老人なら老人のみに焦点をあてた仕事…)
母子保健、老人保健、精神保健、難病、虐待など他種他様の事例、業務を同事業で担当していること、頭のきりかえが大変
母子保健とケアマネの業務の中、どうしてもケアマネ業務が優先されてしまい、思うように母子保健業務ができない
報告、伝達がうまく出来なかった時(してもらえなかった)
報告やアンケートが多く、対人サービスが減っていると感じる時
報告や調査のものが多くて対住民への保健活動を実践することが少なくなってきた。
報告書等短い提出期間内に作成して送らなければならない時
抱える事例を十分に対応しきれないこと(事例が増えており)
方向性がみいだせない時
方向性がみつからない時
方向性の見えない・決められない仕事
法律そのもの(存在自体や内容)に疑問が生じ、その法律に基づいて仕事をおこなう時。新しい建物を建設する時、その現場の者の意見が吸収されないでプランが立てられ、着工されたとき。
法律ではっきり定められていない業務を整理したいと思うが、以前からずっと実施しているからという理由で続けなければならないこと
訪問、その他自分の地区の住民さんが相談があり来庁されても、自分の知識不足からうまく対応できなかった時。
訪問が大切だとは思いますが、事務等に追われてできない。
訪問に出る時間がへっている時 役割りがわかりにくい時
訪問活動がしにくい現状なのでもっと外に出たい
訪問看護が充実していない時は保健師が率先してその業務を任せてきました。次から次へとパイオニアとしてやってきたのですが、今は、すべてその分野の「専門家」が出てきました、それが悪い訳ではないのですが…「ただのパソコン上手の保健師」にはなりたくありません！いつも「保健師って何？」と問われる職業の特性が不満な時もあります
訪問件数で仕事が終わる時
訪問等に行くが、不在のケースが多い時(電話して行けばよいが、電話もつながらないケースが多かったりする)
訪問等に時間が十分とれない。もともと地域に出かけていきたいが、事務部分、文書処理が多い。
訪問等保健事業で熱心に関わっても対象者(市民)に理解されずうまくいかない時
忙がしい時に限ってこうした手間のかかるアンケートが多い。送る方は1つでも受ける側は何ヶ所からも来る。
忙がしさに流され、事業の見直しや余裕を持った取り組みができない。時間にも心にもゆとりが無い
忙がしすぎ。
忙がしすぎる。もう少し余裕が欲しい
忙しい
忙しい
忙しい(皆) (保健師)行政 色々やるが多すぎる ◎じっくり箇々のケースに関わることが少ない
忙しい、居宅介護支援業務の運営規程が見直し、書類の整備だけでも今まで以上に時間がかかり、そんななかで在介業務もやらなくてはならず、両立するには、時間も人も足りない
忙しいからと丸投げされた時
忙しいこと 達成感がないこと
忙しいこと、処理しきれない業務があり、研修時間や住民への十分な説明が怠っているように思えること
忙しいとき するべきことがたくさんあるとき
忙しいところ
忙しいのに人手不足
忙しい仕事が多くなる時
忙しい時
忙しい時
忙しい時
忙しい時に、自分の仕事以外の割当研修が多くなる時
忙しい時に何事にも締め切り間近の比較的困難な仕事が入ってくるとストレスを感じます。(だいたい3～4つ以上)
忙しい時に気持ちの余裕がもてない
忙しい時に更に違う仕事が多くなってきたとき
忙しい時の事務仕事
忙しい時期が多くなり、バタバタと作業的に仕事をこなしてしまいがちになること。できれば、一つ一つの事業について、問題的に見つけたり、反省・評価等を行い、余裕を持って取り組めたいと思う。
忙しく、どこから手を付けたらいいかわからなくなった時。
忙しく、常に期限との戦いである。業務量が多く、落ちついて仕事ができない。
忙しく、目の前の仕事をこなすだけで、仕事の中味、理念について語る機会がないこと、すぼり、面白くないこと。
忙しくスタッフに相談できない
忙しくて、時間にゆとりがない 時間内で仕事が終らない
忙しくて、次に何を優先したらいいか、混乱してしまうことがたまにあること。
忙しくて、十分な準備をして事業にのぞめないことがある。物事をきちんと整理して優先順位をつけて実行に移したいのに、目の前の仕事、相談に追われてしまう。
忙しくてじっくり事業について評価企画ができないこと
忙しくてゆとりがない時。
忙しくて考える時間もなし、相談できない(相手がない)し 共感できないことが多い。どう仕事をしていいかわからない時 一般常識が自分がないのかと感じる時
忙しくて残業する時 上司や周囲の評価が低かったり理解してもらえない時
忙しくて時間がない時
忙しくて時間だけ過ぎていき、ゆとり考えたりする時間がない時。
忙しくて余裕がない時
忙しくなる時は色々なことが、バタバタと入ってくる。時間が足りない時と余裕のある時の差がある。仕事をして、これで完璧ということがない。どう考えて行ったらいいのか、自分のやったことは正しかったのか、悩むことが時々ある。
忙しく残業が多い、休みがとれない時 忙しいだけで、専門職としての力を発揮できていないと感じる時
忙しさが重なった時 仕事にやりがいを見つけれない時
忙しすぎて、やりたい仕事や充分にできない時。また仕事で疲れて帰った時子どもにあたってしまったり家事が充分にできない事にストレスを感じます。でも、それこれも自分がやりたい仕事があるからだとはいふ事もわかってます。できることなら職場の人数を増やしてもらってお互いに助け合って仕事ができたらなと思います。
忙しすぎて、仕事(業務量)が多くなっていくこと、サービス残業があたりまえになっていること、新しい企画の準備になかなか時間がかけられない、準備期間が短い、国からおろされたものに対しても見切り発見的なところあり、国の姿勢そのものがそういう感じである
忙しすぎて、仕事が多すぎて終わらない。仕事をかかえこんでしまうようなことがある。体調がくずれそうなることもあり、ストレスが高くなりっぱなし
忙しすぎてみんなで話をする時間がない。
忙しすぎてゆとりがなく思うような仕事ができない時。努力していることが評価されず責任だけはおしつけられる時。