

忙しすぎて書く時間もありません
忙しすぎる
忙しすぎる。
忙しすぎる。話し合っても問題が解決されず、いつもやむやむや...
忙しすぎる時
忙しすぎる時
望まれる業務内容を自分は到達できないと感じる時
本課の無理解や非援助の時
本市の基本健診の受診率は従来から高く、受診率を上げるため、スタッフ一同、頑張ってきた結果、受診率が上がったのに、予算がないということで、健診期間を途中でストップせざるを得なくなったこと。何のために頑張ってきたのかわからない。又、住民の不満に対して、どう対処すれば良いのか、わからない
本市の高齢者対策が、社会福祉協議会へ業務を委譲しているが、行政として、もっと関わらなければならないのではと不満です 財政状況が厳しいのはわかるが、保健・福祉部門を切り捨てられているようで、危機感を感じます
本質を大事にできないとき
本庁(市役所)で行われている仕事が保健福祉センターにおりてきて、窓口でやるべき(受けつける)仕事が増え、またやる内容も細かく間違えやすい事。(市民からの苦情が出やすい)
本庁から縦割りでふってくる業務と区、地域担当の保健師として優先させたい業務が同時に重なり、どれも不十分の結果に終わるとき。時間内に全てをこなすことは難しく、数字でみえない調整業務に時間をとられるので、残業できなければ自宅でできる仕事は持ち帰る他仕方ない現実
本庁で保健事業を行なっている課と現在勤務している市民センターの所属局が異なるので業務の調整等に問題が時々生じる
本庁との連携
本庁などが、現場を理解していない
本庁の事務の人達に専門職としてみられていないこと。(認められていない)給料が安いこと。
本庁主導型で地域にあったサービスの提供ができにくい、本庁は都市型 所属は農村山村型(公平性と地域特性に悩み不満である)
本当に住民にとって必要な仕事(事業)であるにもかかわらず財政的な理由が中心となって予算化が回れないとき、又、財政部門の説得ができないとき、力不足を感じる。
本当に住民のニーズに合った行政サービスを提供できているのか疑問に感じた時。
本当に必要な仕事が、回らない時
本年度4月～現在の職場ではない
本来、やるべき担当があるにもかかわらず、担当でない自分が、やるように、命令をうけた時や、自分のやりだしている仕事を、中断させられた時。その理由が、納得いかない場合不満となる
本来、適切ではないと思われるような対応を上司の指示や予算や場所がないなどの理由で行わなければならない時。また、必要であると思うことができない時。
本来の業務でない業務のために、残業している時
本来の業務でない事務業務に時間が多くとられ、個別相談・対応が後回しになってしまった時。
本来の業務ではない事務の仕事が増えていること
本来の業務の他に業務辞令(保健所の業務辞令が出ており、救急情報センターの勤務もしています。)が出ており、そのことについては不満をもっています。土日、夜間に勤務をする分、平日日中の業務への負担が増大しています。
本来の業務以外の雑用が多い。様々な分野の業務をおこなっており、一つの分野に集中できない
本来の業務以外の仕事が多い、しかし、職員不足から、その仕事を他の職員にまかせることもできず、本来業務が不十分のまま中途半端なまま経過しているのがとても不満であり苦痛を感じる
本来の業務担当者が、ケース処遇にかかわらないで、他者に託そうしている時、自分に任されている調整機能という業務分担任に不満を感じる。
本来の仕事が本来にいく雑用が多い時。意にそぐわない仕事。
本来の保健師としての仕事が出来ないとき。病欠が多くて、代わりのアルバイトの人が次々とかわってやってくる
本来の保健師の仕事ではないことに違われていること 自分のしている仕事について、上司及び村がよく理解していないこと 仕事量が多く精神的にもストレスを多く感じる仕事内容であり、人員配置にも不満責任が自分に集中してくること
本来の保健師活動ではなくその他の業務が増えてきてしまったとき。
本来の保健師活動とは何なのか?
本来の保健師業務がこなせずにいるところ
本来の保健師業務より他の担当業務の方が、優先されるようになっていく時。
本来の保健師業務以外の仕事が多い
本来の保健事業等に関することだけに、取り組めないこと。(審ムなど)
本来の保健師業務活動が理解されず、事務処理におわれているところ
本来業務でない、他機関同志、スタッフ同志の苦情や調整の介入でかえってつかれてしまう...
本来業務でないにもかかわらず、やらねばならず、自分なりに本来業務を同様にもやっても、認知されない時。
本来住民のためにやる仕事だととらえているが、自分の意にそぐわず、誰のために仕事をしているのか、わからなくなる時。(例えば、本庁、局、上司等のため...とか)
本来上司がすべきだと思っている仕事上司がしないからということとせざるおえず、またその内容のことで、その上の上司から指摘を受けること。
本来組織の人事部門で行う、PHNの非常勤確保を他の業務より優先して行わなければならない時
毎月すべき事務処理の量が多い。
毎日、期限が短い仕事が多くなるため、落ちついて保健事業の展開を検討する時間がない。
毎日、仕事をこなすのに精一杯で、持っているケースや事業を、これからどうしていったらいいのか?自分の仕事と向き合っている時間がないこと。
毎日、同じ事務処理におわれていることと、その仕事の中に保健師の専門的な役割を見いだすことができないこと。
毎日が忙しい。各種事業に対し準備から事後評価まで十分時間をかけてとり組めない
毎日の業務が時間内で終わらず、積み残されるとストレスになる。業務量が多い。
毎日の業務に追われているが、自分の知識やスキルに成長がみられないこと
毎日の仕事に変化がない(年間決まった事業を毎年同じようにこなしているだけのように感じる)
毎日の住民からの相談業務から事業計画から、多岐にわたる仕事をしています。相談業務も、人口10,000人の地区を抱え、母子・思春期・成人・精神・老人と様々な対象の方々に援助しています。感染症や、結核、時にはD.V.精神など身に危険のありそうな業務も一人で行っているのに、その大変さ、忙しさ、精神的な苦痛を多くの本庁にいらっしゃる上司の方々は理解してくれません。財政難から人員不足もあり、不況なので、ぜいたくを言おうと思いませんが、私たちの、地域の中の1つ1つの家族を見る目、その家族の一人一人の健康度を家族機能と失わせることなく、地道に上げる活動を続けていること。時間はかかりますがこの一人に対する地道な活動が将来の子供、孫への再発予防につながっていることを理解して欲しいです。様々な専門職ができ、1つの家庭のたくさんの支援者が入りやすくなれば家族を単位として、全てを見る目、コーディネートするのはやはりPHNの役割だと思っています
毎日調査業務で単調な仕事である。専門職としての立場を認められていないと実感する
毎日追われている。こなさなければならない仕事が多すぎて、本当はやりたいと考えていることが後まわしになってしまうこと。
毎年、毎年同じ事の繰り返しのような気がする時、なかなか時間をとって全員で話し合いができない事
慢性的なスタッフ不足と財政難 事業を工夫しようにも限界があり、ジレンマを感じる
慢性的な仕事の量の多さに対する改善策が見つからないこと(介護保険の認定調査業務は今後の高齢者増加に伴い必然的に増加することが予想されるが全て人海戦術のようなやり方しかできない。本当に専門職が生かされているのか?しかたがないのか?と悩む毎日)
慢性的な人員不足(産休者が多いことも要因の一つ)のため保健師1人にかかる業務量が多いこと。
慢性的に人数(保健師の人数)不足で追われてこなす仕事になってしまっている
脈絡なく、雑多な業務内容を取りとめなくこなしていく感じがする。目的や目的に向かって、何をしているという実感が伴ってこない、チームで仕事をするというより1人で淡々とやっている。
民間事業者や、住民が役所に言えば何とかしてくれると思えば相談にのらなくても何も手段がない時。
無愛想な人と仕事をするとき。
無駄なことだと思われることでも、法律で決まっているからという理由で、しなければならぬとき。
無駄な仕事と感じることに時間を費している時。忙しくても必要があることについては充実感につながられる。
矛盾が多い、先のビジョンがないことをその場しのぎ的にすることを求められその後の業務についてまかされる時 やる気のある人が職場を去っていく時、又そうせざるをえない環境をつくってしまう時

矛盾が多い、先のビジョンがないことをその場のぎのぎにすることを求められその後その業務についてまかされる時、やる気のある人が職場を去っていく時、又そうせざるをえない環境をつくってしまう時
明らかに業務量が多くて、人員不足で残業も当然のようにしていかないと日々こなせていけない状況がある中で改善される様子がない 実績や形式にこだわった事業のやり方
明らかに事務職の業務と思われる仕事をしなければならぬとき
面接技術 カウンセリングをもっと勉強したい
目みえてわかる仕事ばかりではないので、それをわかってももらえない時
目に見えた結果として表われないこと、努力がなかなか結果に表れない
目の前にTELがあるため、対応に追われ落ちついて考える仕事ができない。
目の前の業務におかれ、PHNとして地区分析などできる時間がない、個々の対応でおわってしまい地区組織活動へつなげることができない
目の前の業務の処理に追われ、自らの課題に取り組み時間を捻出することができないという自分へのジレンマ。
目の前の仕事におかれて、長期的なことにとりくめない(国、県の方向性にふりまわされている)
目の前の仕事に追われ事業の見直し、おなざりになっているところ、上司のめざす方向性が見えず、目の前の事にふりまわされている。大変でも皆でめざす方向がしっかりみえればもっと頑張れるのと思う。
目の前の仕事をこなすのが精一杯で、長期的視野で考えることができない。
目の前の業務処理におかれていて保健師らしい仕事が出ていない 現在、介護認定の仕事が主で、適正な認定調査の実施、適正な要介護認定ができるように、調査員の指導、医師意見書との関係をみながら医師への問い合わせを行っている。これも保健師の大仕事だと思いが、高令者全般の相談の窓口でいろんな情報が入ってくるが1人体制で動くこともできず支援センターに依頼している。その情報が一元化されていなく、いろんなところにいろんな情報が入り、それぞれの関係機関がバラバラで動いている。これらを統一し、集約する役目を保健師が果たすべきだと思いが、現在1人で認定の仕事をし、手がまわらないし、組織的にそれらの仕事は基幹型支援センターの仕事となっている。今の立場で何ができるかいつも悩んでいる
目先の、処理が必要な業務に追われ、将来を見えたり、業務の全体をとらえるような対応ができない(自分の能力不足もあると思います)
目先のことに追われ、考え検討する余裕がとれないこと
目先の業務に追われて全体を把握できていないと感じるとき。
目先の業務量に追われて、保健師としての仕事思うようにできない時。
目先の仕事に追われ統計や指導の根拠となるような学習や地域の情報の収集など考えることができないとき。
目的、意図等が不明確なまま業務を遂行する時
目的がはっきりしない仕事をする時
目的がハッキリしない時
目的が定まらず仕事している時(目的が明確でない) 仕事の負担が大きいと感じる時
目的が不明瞭の上、自分たちの仕事に生かされるのかわからない様な設問の多いアンケートに協力しなければならない時
目的に沿った事業の展開ができていないか、疑問に思う時(方向性が見えない) マンパワー不足で忙しく事業を実施する(こなしていると思う時)
目的のわからない仕事をする時
目的や内容が不明確な業務を指示された時
目的意識をもって仕事をしているつもりだが、なかなか伝えられない人間関係の難しさ、仕事量の不平等さ、同僚も含め、周囲の人間に自分のやりたいことを何のためにしようとしているのかうまく伝えられない
目的等がはっきりしていなかったり意にそぐわなかった仕事
目標(目的)や意義がわからない時(わからなくなってしまう時)
目立たない仕事をこつこつしても認められない時
問8-2 例1. のような仕事をしているが、それをきちんと評価し見せていく事ができない自分に不満を持っている
問8-2でも述べたとおり、専門性がいかせない時
問8-2でも書きましたが保健師の仕事の成果が目、他から見て分かりにくいこと。専門職だからといって任せられる反面、理解しようとしてももらえないこと。
問8-2で記したように手問のかかる業務にもかかわらず良い評価を得られないことがある。
問8-2で記入した通りですが、追加すると…現場における保健師の位置づけは低いと思います。中には「現実員だから昇格するなどんでもない」と言う人もいます。専門性を大切に、また新たな知識を得るため、土日のプライベートな時間を使ってまで努力していますが、それは上司に何ら評価されない事が不満であり、ひいては働く意欲が低下していくことにもなります。
問8-2と関連あると思われませんが、時には行政マンであり時には専門職として現場対応で都合よく使い分けられること。マンパワーの足りなさをカバーさせられること。集中して仕事ができないこと
問8-2と同じ
問8-2に記入しました
問8-2の重複する事あり
問8-2の内容が評価されない時。上司(課長、部長)が、管理職の役割を果たさない時。
問8にもありますが、本市の場合は、係の中にいろんなスタッフがいます 理学療法士、作業療法士、栄養士、N、歯科衛生士、歯科医師などそのいろんな業務を統括するには自分はPHN業務に入っていくことが業務量的に困難です しかし都合のいい時(報告など)だけ、PHNの数にカウントされ、なんかおかしいと思う時があります
問8にも記載したが、認定業務しかできないことに不満を感じている。ケアマネージャーの支援や介護予防事業など、取り組むべき課題は多いが、奈良市では認定業務ばかりに力を注いでいる。(介護保険課に6人の保健師がいるが、認定業務担当が5人である) 保健事業が全くできないことに対する不満が一番大きい
問題、課題にぶつかることが重なる時
問題、課題への取り組みについて、同僚との間に考え方の違いが生じうまく合意が得られない時。
問題がなかなか解決せず、負担を多く感じている時、特に、専門職が一人のため、他職員の理解や協力が得られず、仕事がすすまなかったりする時など。
問題が発生し、解決困難な時、他関係機関に相談しても適切な支援指示が得られない時
問題が複雑で、解決の方向性を関係者が共有しにくいこと。仕事が目的にすみにくいこと。常に緊急対応を迫られること。スジの通らない習慣が多いこと。
問題やケースによっては、福祉担当、介護保険担当、教育委員会が中心となり動いた方がよいと思われることでも、何でも保健師に対応してほしいと言われることが多い。不登校、就学前の子で発達に問題のあるケース、介護保険等々…保健師が対応できないわけではないが、窓口となっている係(課)の担当者にはその後の問題解決に向けての検討会の開催の必要性等説明し、開催を依頼しても、保健師が個々の担当者と話し合いを持つようと言われることが多く、不満に思う。
問題を解決できず困った時
問題を解決できない状況が続いている時。
問題を解決できるだけの能力と気力があれば不満は持ちません。言ってもどうにもならないことに対して、もどかしく思い不満をもつ時もあります。
問題を整理し、わかりやすく解決のプレゼンテーションが不得手なこと。
問題を多く抱えると冷静に物事を考えられず、パニックになること。優先順位を付けて仕事をこなせない自分の力量に対して不満がある。
問題意識のない表れかもしれませんが、「仕事に不満を持つ」事はない。「なぜこの仕事が必要か？」と考えた時に答えがみつからない時は、多少ある。
問題解決に向けてコミュニケーションがとれなくて充分な情報が収集できなかった時
問題解決に対して他機関の協力が得られない時(縦割りで行政内でも得にくい)お金に関する問題が含まれている場合、お金はどうすることもできず、問題解決できない
問題解決時のスーパーバイザーがほしい
問題解決能力は長い間の経験とポストで解決できるが現在の地方分権化の中で長期的展望が自治体の中に示されていないことに不満を持つ。
問題は、見えていても、具体的な策が講じられない、上司(事務職)の権限、責任感で左右されてしまうこと、ゆっくりに検討する時間もとれないので、説明することが困難であるという面も大きいのですが…！法的な裏付けがないと、本当に動きが遅いです
問題点を提示しても、上司以上で検討士台にのせてもらえないこと
問題発生時にどうすればよいのかわからず、自分の能力に限界を感じたとき
役に立たなかったとき。
役に立っているのか否かよく分からない
役割が不明確な時。同じような動き、動きをする機関が増える中、看護・医療職としての、知識、経験技術が不十分のため、うまく段取りすることができなくなっていると感じる時。何とか予防的な側面から動きかけられたらと思うのですが…
役割として管理職がやるべきと思う仕事が増えてくる時 管理職としての判断をせず、一般職員に判断や責任をまかせようとする時
役割として管理職がやるべきと思う仕事が増えてくる時、管理職としての判断をせず一般職員に判断や責任をまかせようとする時
役割や仕事の内容を理解されていない時

役割をはたしてもらえない時。
役割分担が偏っているとき、訪問に行きたくても行けない 事務作業が多い。
役割分担のしっかりしていない業務があった時
役所の体制の問題。特に事務量と人員配置のこと。本庁舎と離れているため仕事の内容の理解が得られにくい。業務のため、どっちつかずの仕事になることがあり、広く浅くになってしまう。
役所の中では、たいした予算でもなく“その他の事業”として位置づけられた時。他部署の職員に“何も仕事がないだろう”と言われた時。など、まじめに努力して仕事しているにもかかわらず、それなりの評価を受けられなかったと感じた時。(不満というより、自信を失う感に近いですね) 細かな事では事業の準備等に充分な時間がとれない、スタッフ間の意思疎通がうまくゆかない等。
役所の中で上級になるにつれ、専門職から離れ、行政事務員になる感があり、専門職からみた行政マンの立場も必要だが、異格せずに、専門職のまま、現在の仕事をつづけていく、そういう道がほしい。
役所の中に専門職は少なく、上司との関係で事務職が優先されていると感じた時
役所は、トップダウンのマネジメント・スタイルであるが、地区組織活動を展開するには、ミドル・アップダウンのマネジメント・スタイルが、やりやすいが、システムに違いがある為、役所内部においてはやりにくい。理解できる役人が多くはない。「住民主体の活動支援」といっても「住民ベッタリ」だったり「住民をつきはなしたり」で、同様種も色々である事が、仕事をやりにくくしている。
役所全体での人員削減という状況の中で、保健師としての本来の仕事を実施できない状態となって来ている。又、上司、管理する側もそれを望んでいない。全ての原因は財政難にあると思われる
役所内で、保健師が医療職として認められていない。困難事例や相談業務が重なり、時間外にする仕事が増えても、残業とみなされないこと。
役所内での横の連携の希薄さ、複数の部署で企画・実施すると、スムーズに進みそうなものがなかなかできず、決定後の企画のみがまかされる時(人、物、金の点で)
役所内での発言力が弱いこと
役所内の他の部署との意見が合わない時
役所内の他部署との連携の際、保健業務の必要性などが、明確に効果が見えるわけではないので、重要だと思われないこと。
役場の中で「保健師とは」があまり理解されない、どんな活動をしているかという行動そのものは見てもらえるが、考え方やかは、異動でたまにここに来た事務職の人は十分みようとしてくれない人もいる。必要な内容、量のサービスとはということが建設的に考えられない時、仕事がやりにくく不満を感じる。
役場内、事務方(他部署)への必要以上の気配り、根回しが必要な事。それがないと、やりたい事が出来ない事。意味不明な役場理論が存在する事。
役場内での保健師の立場があるや。専門職としての仕事は要求されるのに、給与などは一般事務職扱い。資格も持っているのだから、保健師としての立場を確立してほしい。
役場内では保健師は他の職員よりも多忙だと感じています。それが生きがいとなるまでには時間がかかりました。
役種についてから、女性、男性の仕事上の差別がまだまだあることに、特に気づいたこと
職種者と一般職員の事業へのとらえ方のずれがある時
優先順位の高い仕事が増えた時
優先度の低いケース対応は十分行えていないこと。評価の時。考える時間、話し合える時間がない時。
有休が取りづらい
予算、監査などのなれない事務処理と保健活動の指示、目標設定など全て課せられており常に疲労、ストレスを感じている。行政マンとしての教育の機会が少なく突然その職になり戸まどうことが多い。
予算、人員などの問題でやるべき業務ができない時
予算、人的な面、ハード面で仕事の進め方が大変困難である。(行財政改革として、住民サービスの現場の予算削減がされる)
予算、補正、補助金申請他、事務的な事が多く、保健師としての仕事が出来ない状況、やりくり上手になって、もう少し、と思うが、同じ事の繰り返しである。
予算がない。人が少ない。
予算がない為、新規事業ができない時。予算のために、必要な事業が削減される時。
予算が厳しい現状で、経費が削減された時
予算が最優先で必要と考える事業が実施できない時。
予算が充分ついておらず、講師の方にボランティアで来てもらって、事業を実施している時 必要な予算がついていない、でも事業は実施するという矛盾
予算が少なく、実施に制限がある
予算が年々厳しくなっていくこと 市として予防事業の評価があまりされていない
予算が不十分な中で新規事業が増え、人員が増えないのに仕事量が増え、社会からの注目もあり、責任が重くなっていること。新しい事業や事柄に対して学ぶことが必要であるのに時間や費用がないこと。(業務の中で必要と認められない)
予算が不足している。
予算削減の折、職員数の減、業務量の増大と、毎年の組織改正のため継続した業務ができず、職場内でも混乱している状態。そのため1人1人の職員もやる気もなくなり不満の声が多いと感じる。昔自分の仕事にいっぱい、職場内での雰囲気も年々悪くなっていると思う。本来協力しあってチームで行うべき仕事だが、そうした時間すらなくなっていると思う。
予算のつかないところから、専門性としては仕事をスタートできる 数字に表われない質の部分が評価されにくい
予算の関係上、残業が出来ない(残業代がつかない)時。
予算の配分がおかしい 大きい組織の中で無駄も多いと思うが、一律カットに必要なものがけずられる
予算も人も不足している状態で次から次へと色々な事業や業務を実施させられ効果と評価を要求されるとき 事業を企画する所は各々別々の係で一方的に事業をおろしてくるがそれを受けて実施するところは1ヶ所、限られた人員であり予算もほとんどない状態で行くもの事業が重なりまわらなくなる 厚生労働省へのアピールや報告のための事業を課せられる時
予算やマンパワーが不足(他の協力も含めて)のため、事業が思うようにすすめられない時。
予算や人手が不足しているサービスが提供できない時
予算や人数等で表現できない事業が多く、エネルギーを費す(体力的にも、精神的にも)割には目に見えにくい。評価が低い。
予算わくが決められていて、昨年のものでもあっても、予算書ではドンドンけずられてしまうこと。上司(事務職)が保健師の仕事を理解していない。
予算を毎年カットされること。事務職の人数の私たちの仕事に対する理解があまりないこと。
予算上難しい仕事が多い
予算編成時、前年より5%減という数字を達成したい上司に、検診の精度管理がきちんと出来ている業者を特命出さず、入札によるよう指示され、不本意(安かろう、悪かろう)の業者になった時
予算面で正しく評価されない時 産休、育休の補充がない時
予算面や行政手続きや制度面の障害でより良い住民サービスをしたいと考えても実行できない時
予算要求の説明時等、財政の担当者に対し明快で説得力のある説明が十分できるといえない現状です。立場上、庶務的な処理も多く、勉強不足の面が多い。専門職であると共に庶務の遂行にも自分自身が知識を持ち、慣れ職員を指導していく能力が必要と痛感しています。
予測できない状況になった時
予定していたことが、予想外の出来事と思うようにできない時
予定している業務が、突発的な出来事により処理できず日々蓄積していくとき
予定どおりに仕事すすめられない時
予定どおりに事業が進まない時、特に第三者機関のトラブルが原因となっている時に強く感じる
予定どおり仕事はかどらない時
予定外の業務が突然に入ってきたとき
予定外の仕事が入ってくる時
予防のための活動は、なかなか結果が見えず効果が示しにくい。これでもいいのだろうか。残る意味があるのだろうかと不安になる。
予防の効果はなかなか目に見えない、住民の生活の質の向上(QOL)は事業の効果、目的として評価されない
予防活動に力を入れるべきだと思うので。
予防活動の大切さや在宅サービスを充実させることについて上司などが理解してくれない時
予防活動は、その効果を示すことが難しく、さらに長期的な展望に沿って行っているため、すぐに効果として出ていくが、それがそのまま保健師の仕事の評価とされてしまうこと。事業をこなすことにおわれ、保健事業全体としての見直し、アセスメントができないこと。
予防接種業務も担当していますが、事務量がかなり多く、家庭訪問の時間が思うようにとれない状況です。
余裕、ゆとりがない 人が少ない
余裕がない時 業務量が多く、ひとつひとつを十分にできない時
余裕が持たない、原因として(自分の能力、事情がある)

与えられた業務内容について不満に思うことは、大体ありません。しかし、私の能力(時間の限度内で)以上の量が日々あり、時々落ち込みます。が、何か色々考えても一つずつやるしかないのだ!!と自分で自分の背中を押してガンツッテいます。一応元気だと思っているので、勤めることに感謝しています。毎日あっという間に時間が過ぎて、家に帰っても、仕事の事よく考えているので、自分でまいが、あー仕事にはまってるなどは思いますが…こんなご時世、きびしい時です…なんとかのりきらなくては…
与えられた仕事を確実にこなすのみです
与えられた仕事を自分なりにアレンジしながら日々頑張っています。
様々な(ex、自分の思いがうまく通らない時など)自分の技量不足の面が大きいです
様々なやるべきことがあるが、じっくり考えてやる時間がなく追われていること
様々な活動について、その結果が分りやすく出ることが少ないために、その仕事の重要性を分かってくれない人がいる時、難しさを感じることもある。
様々な仕事が重なって、整理がつかない
様々な職種や時代の変化に、保健師の仕事とは何か考えている。自分達の仕事を十分に理解、専門職であることを認識して欲しい。
様々な調整機能は求められるが、最終の決定権がないこと、事務職の管理職の理解を得るための労力がかなり必要である
様々な法や機関との関わりがあり役割が見えづらい所
要フォローケースにタイムリーな支援ができない時
要領が悪くて勤務時間内に仕事が終らない
要領よく仕事をふられた時
養護老人ホームでの保健師の役割が、自分自身で明確にできていない。
来客者の対応等で、予定していた業務に全く手がつけられない時
頼れない、判断力に欠ける上司の下で働くとき。
利用したい(させたい)サービスの内容が充実していない時
理解が得られないとき。
理解が得られない時
理解が得られない時。
理解を得られない時
理屈の通らない指示をされた時・話し合いをして決めたことであってもトップの理解が得られない時
理事者が認めてくれない、仕事を理解してくれない
理想があるのに、自分の力だけでは改善できない時
理想と現実(自分の能力の限界)に苦しめられる
理想と現実のギャップ
理不尽と思える仕事が、組織をおして降りてくることがある。上司の立場、社会情報等考え、それを実施していかなければならない時は、つらい。
理不尽なことでは住民に苦情を言われたとき。(介護保険制度に対する漠然とした不満など)説明してもかえって興奮させてしまったときは、やるせなくなる。しかし、このようなことは最近ではめったにありません
立場上、専門職なのか事務職なのか中途半端。府から出向後、町へ変わったが、住民より近い市町村のはずが、府からの業務移管が増えるのにもかかわらず町全体の財政難から保健師が増えないため(辞めた人員の補充もない)保健師全体が十分な活動を担えずにいる。すべきこと、したいことは多々あるが人数的な限界を思うと部下に対して無理を言えない自分が確立したい。
立場上、全体的に保健師業務を調整したり、事務作業、調整事、会議への出席などが多く、住民へ直接関わる事業に参加することが少なく保健師としての専門性が発揮できていないところにとでもジレンマを感じる。
立場上仕方ないことですが、もう少し現場での活動をしたいと思います
立場上事務から業務調整現場(ケアマネ)の業務があり専門の仕事が集中してできない。忙がしすぎる。
立場上自分の意に沿わない事であっても事業計画を立て、推進していかなくてはならない時
良い企画を出しても、企画としては良いと認められながら、予算がないとか、医師会が納得してくれないとか、の理由で実現しないこと
良い研修があっても人数等の関係で参加が難しい時がある
量が多いので、記録の時間やまとめる時間がとれない。それまで、やろうとすると自分の時間が全くとれなくなる。健康面でもこれ以上は無理かなと自分で思っている。介護や福祉の仕事は、自分で仕事の量を調整できない。保健師の配置も単数であり、代わりがない。保健センターは、自分達で仕事を調整できていいな、と思う。
量が多すぎる。暴力や虐待事例、人格障害者への支援で精神的に疲れている。もっと自分の能力をいかしてほしいと思う。
量的評価が中心で、質的評価が得られにくく、またそれを確認する指標もほとんどないこと
力仕事を求められすぎると、「その事業、本当に必要?」って知りもしないのに言われた時
力不足で、どのように他機関をまきこんでいいのかわからないことに不満をもつ
力不足で仕事がうまくいかないと不満というより力不足を感じる
力不足で十分な成果が上がらない時(自分に対して不満を持つ)
力量不足をかんじるときでも、これは自分だけのせいではないが
臨時職員としての待遇と仕事量のバランス
職種の方が、自分たちの権利ばかり主張し、職場の輪がくずれている気がする。お互いに思いやる、楽しい職場にしたいと思うが、身分がちがうということはやはりかべになっている
例えば、事務職が中心にかかわる仕事の内容をこなさなければならない時(要綱など規制的な扱い)
例えば今現在は結核専任保健師として結核業務のみに携わっていますが年度末近く1月末になっても来年度の体制が決まっていないことなど著しく労働意欲をそがれています。
冷静に仕事をふりかえる(分析や評価も含めて)時間がない。そういう時間をとろうとすると地区活動がとどこおる
連携、連絡体制をスムーズにもちたいと心がけてもむずかしいことがある
連携がうまくいかないとき、不満というよりホホホ…と思う。もう少し訪問指導に行きたいのと、せっかく訪問指導を委託しているので、もっと密に連絡しあえれば、いいのと思います。
連携がうまくいかない時に不満というより力不足を感じる。
連携がうまくとれないとき
連携がうまくとれないとき困る
連携がうまくとれない時、情報取集がうまくできない時
連携がとりにくい時
連携がよい形でとれなかった時 それぞれの立場があるから、主張は違っても仕方がないが 話し合いの土俵にあることすらできなかった場合。
連携が取りにくいとき
連携が取りにくいとき
連携が十分に出来ないとき。他職、他部署との協力があれば、もっと効果が得られるのでは?というときでも協力が得られないとき、縦割り式業務形態
連携が上手くない時
連携したくてもできない時
連携していく中で、自分の保健師としての役割が、他職種に理解されないと感じた時
連携して行なわなければならない業務であるのに、その相手先の認識とこちらが感じている認識にギャップがある事 認識のズレを解消しようと努力するがなかなか難しく何度も同じ様な事を繰り返す度に裏切つくなる 自分も含めての課題であるが、大きな視野でとらえた中で自分の業務、職務を適切に認識し今何が必要か、自分は何をしなければいけないのかを関係する部署で各々共通理解していかなければならない。のにできていない現実に対して
連携については最近特に不満をもつようなことはありません。それ以外でもよければ、次のようなことはいつも思っています。毎日何かの行事があり、その準備をする時間が十分とれず、中途半端なまま本番に臨むこともある。とても不本意。もっと残業すればできるのかもしれないが…このような仕事の仕方をしていくと本来の目的、目標を見失いがち。本当は「住民が健康で安心して暮らせるように」と思うのに日々の仕事をただこなしていき、いかに無駄を減らすかにかかってしまっているように思う。
連携に関して特にありません。
連携の名のもとに他者がプライバシーの侵害をしていること。
連携や情報交換が上手にできず、住民へ最終的に還元されることを信じて待つ時間ムダを感じる
連携をとるにあたり、保健師の業務が関係者に理解されていない時
連携をもつためにも、現場の事業所に直接出向いたり、訪問をもつとしたいと思うが、企画や窓口の対応に時間がとられ、思うように出来ない時
連携を求めた際、適切な対応をされない時。

連携を心掛けていても、スムーズに支援が行われない時や、病院の主に医師たちが、行政の役割や活動について理解してくれない時。また、非協力的な時。
連携を必要とする機関が多くなるお互いにその意図があるか？又、あまりに事業が多くなり棲をひいた所で実施した方がよい場合もあるが、それぞれに感じる意図がちがうこと
連携々と言いつつ、実際は、関連機関から情報をもらえなかったりすることがある。スムーズに解決できない時、不満を持つ。
連携相手とのコミュニケーションがうまくいかずずれちがいが多い時
連携等を通して、仕事や立場上の相違以前に、対象者を援助しようとする姿勢が見えない時に、不満を感じる。
連絡がうまくとっていないとき。
連絡が行き届いていないこと。ケースの情報が共有できていないとき。
連絡等が不十分なこと
労働時間は皆同じなのに、家族構成によって業務量が違う気がする
老人～乳幼児まで様々な人が事業の対象なため(疾病、乳幼児の発達についてなど)一つ一つの知識が中途半端。対象者へ適切な情報を提供できていないのではないかと思っている。
老人いこいの施設の健康相談室という立場に常駐保健師の必要性を見い出せずにいる。来館者の目的は入浴、交流など。保健師としての主体性を発揮できずにいる
老人保健事業担当から、高令福祉分野に所属し、民間サービス事業所派遣の身となり、町当局でどんな理念や計画の中で事業所に期待や運営をまかせようとしているのかなと感じることがあり、いそいで保健計画書を見たりするのですが、計画策定のための大変な予算や時間をついやして作成したであろう文書では、わからないことが多い。福祉では、個別化の対応が精一杯でケアシステム構築、各種計画に参画までいかないのが現状である
話しあいもなく、事業等が決定されてしまう時
話し合っても、通じない事がある時。互いの立場を主張しすぎて、折り合いが全くつかず、時間切れとなり、あいまいなまま物事が結局、進んでしまう時。それでも全体的には支障がなく、うまく行ってしまう時、むなしさをとも感じる。
話が不十分で、結果だけ知らされた時、自分は不用なのかな？と感じることがある。