



様式第4号（第7条関係）

令和8年8月5日

東かがわ市議会議長

工藤 正和 様

東かがわ市議会議員
(会派・個人・その他)
山口 大輔

行政視察等報告書

1	日 時	令和8年7月16日 から 令和8年7月17日	
2	参加者	山口大輔	
3	研修目的等	内 容	研修場所
		FunFactoryを用いた職場環境づくりについて	愛知県名古屋市 (三菱電機株式会社名古屋製作所)
		スタッフプロテクション制度について	愛知県名古屋市 (株式会社メグラス)
4	研修・調査内容	○FunFactoryを用いた職場環境づくりについて ゲームと製造業を融合し、作業者が楽しみながら働ける仕組みでモチベーション向上を図る社会課題解決の取組を学び、自治体業務への応用可能性が出来ないかと考え実施した。 ○スタッフプロテクション制度について 介護スタッフをハラスメントから守る「スタッフプロテクション制度」を学び、市内事業所や自治体業務をはじめとする各事業におけるハラスメント予防への活用可能性を考えるため実施した。 ※詳しくは別紙報告書を参照	
5	研修成果	○FunFactoryを用いた職場環境づくりについて 実証実験中ではあったが、モチベーションアップと勤怠管理の連携については行政でも組み込める部分があるのではないかと考えることが出来た。 ○スタッフプロテクション制度について 仕組みとしてスタッフを守ることが業績のみならず雇用の促進にもつながるという事実が確認できた。当市もこのような仕組み化までは進んでいないと思われるため、今後も積極的に提案していきたい。 ※詳しくは別紙報告書を参照	
6	費 用	43,820 円	

※領収書(交通費・宿泊費の明細が分かるもの)、研修資料を添付してください。

視察テーマ

FunFactory を用いた職場環境づくりについて

視察先

愛知県名古屋市 三菱電機株式会社名古屋製作所

視察内容

三菱電機株式会社名古屋製作所では、製造現場にゲームの要素を取り入れた「Fun Factory」の実証に取り組んでいる。導入の目的は、製造業における将来的な人材確保を見据え、作業者の働く意欲や主体性を高め、働き続けたいと思える職場環境をつくることである。

視察では、オープンイノベーション推進部の柴田実香氏から直接説明を受けた。現在は部署での実証実験段階であり、将来的な事業化を視野に入れていることから、資料の配布は行われなかった。

「Fun Factory」では、作業者が自身のスマートフォンアプリで生産実績や平均サイクルタイム、担当した機種、苦手な工程などを確認できる。また、アバターを育成するゲーム要素を取り入れることで、楽しみながら目標達成を目指せる仕組みとなっている。説明では、「自分がどれだけ成長したのか分からない」という現場の声を受け、成果が見える化したことで、自発的な改善行動や管理者とのコミュニケーションが活発になったとの紹介があった。さらに、毎月、目標サイクルタイムに近い作業者の上位 10 名をランキング表示することで、現場の意欲向上にもつながっているとの説明であった。

また、視察時の説明では、生産性が約 13% 向上し、モチベーションが約 40% 向上したとの紹介があった。さらに、AI を活用した人員配置や生産計画の最適化、動画解析による原因分析なども導入され、現場管理業務全体では約 50% の削減効果があるとの説明を受けた。

本視察で特に参考となったのは、「成果を評価すること」ではなく、「成果が見える化することで本人の成長を実感できるようにする」という考え方である。

東かがわ市においても、大型公共工事や事業執行の進捗管理、予算執行状況などを市民にも分かりやすく可視化する仕組みづくりの参考になると感じた。まずは一部事業を対象に実証的な取組から始めることで、導入効果や課題を検証することが現実的であると考えます。

東かがわ市に活用できること

- 大型公共工事の進捗や工事費増額要因が見える化する仕組みの検討
- インフレスライドや資材価格高騰など、事業費増減の要因を時系列で把握できる仕組みづくり
- 決算時の不用額について、発生理由や経過を可視化する取組
- AI を活用した業務分析や進捗管理の可能性について調査・研究

- 職員の業務改善や事業管理を支援する「見える化」の仕組みづくり
- ゲーム要素を活用した職場環境改善の先進事例を調査する
- 「楽しみながら改善する」という考え方を行政運営へ応用する

所感

今回の視察では、「Fun Factory」は製造現場のように一定の作業を繰り返す業務では非常に高い効果を発揮する仕組みであると感じた。一方で、自治体業務は多様な案件に対応する必要があるため、そのまま導入することは難しいとも感じた。

しかし、考え方そのものは行政にも応用できる可能性がある。例えば、市が発注する大型公共工事では、工事費の増額要因やインフレスライド、資材価格の高騰などを工程ごとに見える化することで、市民や議会への説明責任をより果たしやすくなると考える。また、決算審査で確認する不用額についても、発生理由や経過を可視化することで、事業改善につながるだけでなく、進捗や成果を分かりやすく共有できる仕組みがあれば、市民の方にしっかりと説明ができるものになっていくのではないかと感じた。

今回の視察を通じて、「Fun Factory」というシステムそのものだけでなく、「楽しみながら成果や進捗を見える化し、改善につなげる」という考え方は、東かがわ市でも十分参考になるものであり、まずは一部事業での実証的な導入を検討する価値があると感じた。

視察テーマ

スタッフプロテクション制度について

視察先

愛知県名古屋市 株式会社メグラス

視察内容

今回の視察では、株式会社メグラスが導入している「スタッフプロテクション制度（スタッフプロ）」について、制度創設の背景や運用方法、導入効果などを学んだ。本制度は、利用者や家族からの過度な要求や暴力・暴言などから職員を守るだけでなく、職員が安心して働き続けられる環境を整え、結果として質の高い介護サービスの提供につなげることを目的としている。制度では、利用者や家族からの言動を「青（施設側で改善すべき内容）」「黄（過剰な要求や配慮が必要な言動）」「赤（暴力・暴言・セクシュアルハラスメントなど重大なハラスメント）」の3段階に分類し、それぞれに応じた対応基準を明確に定めている。

制度構築に当たっては、経営者だけでなく現場職員も交えた議論を重ね、自法人で実際に発生した事例を基に改善を積み重ねてきたことが大きな特徴である。また、利用者や家族にも制度の趣旨を丁寧に説明し、理解と協力を得ながら運用している点も印象的であった。

運用面では、職員が「迷ったらまず報告する」ことを徹底できるよう、Google フォームを活用し、勤務中だけでなく、更衣室や休憩時間、自宅などからでも気兼ねなく報告できる体制を整備している。報告された内容は、情報通信技術（ICT）を活用して組織内で共有され、複数人で客観的に判断し、必要に応じて対応方針を決定する仕組みとなっている。これにより、小さな違和感や初期段階の事案を早期に把握し、重大なハラスメントへ発展する前に対応することが可能となっている。

質疑応答では、「一人で判断しないこと」が制度運用の基本であり、利用者の背景や認知症などの要因も十分考慮した上で組織として対応を決定しているとの説明があった。また、重大な事案では速やかに医療的・心理的サポートを行い、必要に応じて警察等とも連携する体制が整えられていることも紹介された。相談件数が増えることを問題ではなく、「安心して相談できる組織文化が定着した結果」と捉えている考え方も非常に参考になった。

東かがわ市においても、介護事業所だけでなく、市役所や公共施設におけるカスタマーハラスメント対策として大いに参考となる事例である。職員が安心して相談・報告できる環境づくり、組織的な判断体制、証拠を適切に残す仕組み、精神的サポート体制などを整備することで、職員と市民双方が安心できる職場環境づくりにつながる可能性を強く感じた。

東かがわ市に活用できること

- 職員が安心して相談・報告できるハラスメント報告システムの整備
- 「迷ったらまず報告する」文化の醸成と早期対応体制の構築
- ハラスメント案件を複数人で判断する組織的な審査体制の整備
- ICTを活用した報告・情報共有・証拠保全の仕組みづくり

- 職員への心理的・医療的サポート体制の充実
- 防犯カメラ等を活用した客観的な証拠保全体制の検討
- 市内介護事業所への先進事例の情報提供と導入支援
- 職員が安心して働き続けられる職場環境づくりの推進

所感

今回の視察で最も印象に残ったのは、「職員を守る」という理念を実際に機能する制度へと落とし込み、誰でも運用できる仕組みとして完成させていたことである。制度は経営者だけでなく現場職員も一緒になって検討を重ね、一つひとつ現場で改善しながら作り上げられていた。また、利用者や家族にも制度の趣旨を丁寧に説明し、理解を得ながら運用していることも非常に参考になった。

特に優れていると感じたのは、職員が誰の目も気にすることなく、思った時点ですぐ報告できる仕組みである。現場だけでなく、更衣室や自宅などからでも報告できる環境を整えることで、「報告しようか迷う」という心理的負担を取り除き、小さな段階で事案を把握できる体制が構築されていた。

さらに、ICTを活用した情報共有や証拠保全、医療的・心理的サポートまで含めた総合的な職員支援体制は、介護現場だけでなく行政組織にも十分応用できると感じた。東かがわ市においても、安心して働ける職場環境づくりを進めるため、こうした制度の考え方を政策提案や一般質問につなげ、ハラスメント対策の充実に取り組んでいきたい。