

# 株式会社ミスターマックス・ホールディングス (福岡県福岡市)

## ~CLIENT'S VOICE~

ゲーム研修はあくまでも行動変容のための動機づけ。  
自分の意志で変わることの大切さを『前向き』に捉えてほしい。



### 今回実施した「タフネスWORK」【体験ゲーム型メンタルタフネス度\*向上研修】とは・・・

- ◆主な対象 : 若手社員
- ◆目的 : セルフケアの重要性とメンタルタフネス度を体験的に理解し、その高め方を学ぶ
- ◆内容 : ストレスとメンタルタフネス度について座学で学び、体験ゲーム「タフネスWORK」を行うことで理解を深める。  
「タフネスWORK」では、自身がトラック運転手となり荷物をゴールに運んでコインを獲得していくもの。  
ゲーム中、トラックの進行を妨害するトラブルや障害に対して、『メンタルタフネス』カードを効果的に使うことでコインが獲得しやすくなる仕組み。

\*メンタルタフネス度・・・「ものごとの受けとめ方（認知）」と「反応としての行動」を工夫することにより、ストレス原因による影響をコントロールするストレス対処のスキル。

### 株式会社ミスターマックス・ホールディングス

#### CORPORATE PROFILE

- ・創業 : 1925年
- ・資本金 : 10,229,738千円
- ・従業員数 : 2,593名(2018年2月28日時点) \*パート含む
- ・事業内容 : ディスカウントストア「MrMax」のチェーン展開を行うグループ会社の経営管理及びショッピングセンター運営事業

# 受講者からのコメント

\*今回、新卒2年目社員を中心に、新卒3年目、中途社員など41名に受講いただきました。

- ゲーム形式で楽しく、ディスカッションもでき大変面白く勉強になった
- ゲームで起こったことを講義で振り返ることで、現実ではどういうことを意味しているのかを学べた
- 普段のストレス等をどうやって解消したりするか、ゲームを交えながら学べた
- ゲームを通して、ストレスには個人差があり、その解決の方法や小さくする方法を知るきっかけになった
- 能力だけあっても「メンタルタフネス度」が高くないと、ムラができたり100%力を発揮できないという点を学んだ
- プラスの認知行動を増やして、今自分が感じていることをポジティブに解決していこうと思った



## INTERVIEW

### Q.「タフネスWORK」導入の経緯をお聞かせください

A.当社は昨年、アドバンテッジ リスク マネジメント(以下、ARM)の「タフネスWORK」を初めて導入しました。昨今の時代背景を鑑み、若手社員のストレス対策の必要性を感じていたところでした。学生生活との一番の違いは、様々な年代の方と接することです。お客様はもちろん、上司やパートさん・・・ときには自分の親よりも年上の人達と接するなかで、無意識のうちにストレスを感じていることもあると思います。「メンタルヘルス」という重いテーマを彼らにどう伝えるか、どのようにストレスと向き合い、対処してもらうかー。

そのように考えていたとき、ARMの研修体験セミナーで【ストレス耐性を体験的に学ぶ】というコンセプトの「タフネスWORK」に出会いました。「ゲーム」という新たなアプローチに効果を期待し、早速当時の新入社員を集めて研修を実施しました。初めての試みではありましたが、受講者からは好意的な意見が多く、我々としても手ごたえがあったので、ぜひ今年も、と思ってお声をかけしました。



株式会社ミスターマックス・ホールディングス  
人事部 人事課  
田中 大介 様(左) 井上 雅介 様(右)

### Q.研修を通じてどのような効果が見られましたか

A.昨年の受講者は、「タフネスWORK」を通じて“支援”について考えるようになったと言っていました。どうしても新人の頃は、忙しい上司を見て声を掛けられない、質問できない、となりがちなのですが、研修をきっかけに「勇気を出して聞いていこう」と意識するようになったようです。自ら動くことで信頼を勝ち取る、そうすると自然に支援されるようになり、自分も支援していくようになるものです。我々から見ても、彼らの積極性が増したように感じます。

### Q.「タフネスWORK」を実施する意義をどのようにお考えですか

A.「タフネスWORK」しかり、研修はあくまでも動機づけだと考えています。研修をきっかけに、いかに行動変容に意識を向けられるか、それに尽きると思います。私たちが常に心に据えているのは、「4・2・4」の法則。研修前の動機づけ・重要性の理解が4割、研修そのものが2割、4割はその後の行動なのです。とはいえ、その2割のきっかけを与えるのは私たち人事部です。これまで座学研修が多かった当社にとって、ゲーム研修はその動機づけとして意義のあるものだと考えています。

ゲーム研修はとっかかりやすく、受け入れやすいですね。特に若手社員には効果的だと考えています。実は、この「タフネスWORK」をきっかけに、財務など他のテーマでもゲーム研修を取り入れたんですよ。

### Q.今後、どのようなテーマを重視していきたいですか

A.若手社員のストレス耐性を強化するだけでは意味がなく、上司の行動も重要だと考えています。すでに、全店舗の店長・副店長を対象に、ARMの「アンガーマネジメント研修」を実施しました。これからますます、新卒社員と上司が育った環境のギャップは大きくなるでしょう。そのような上司・部下間のコミュニケーションを円滑にするためには、あくまで双方向の行動変容が大事だと考えています。