



会社案内



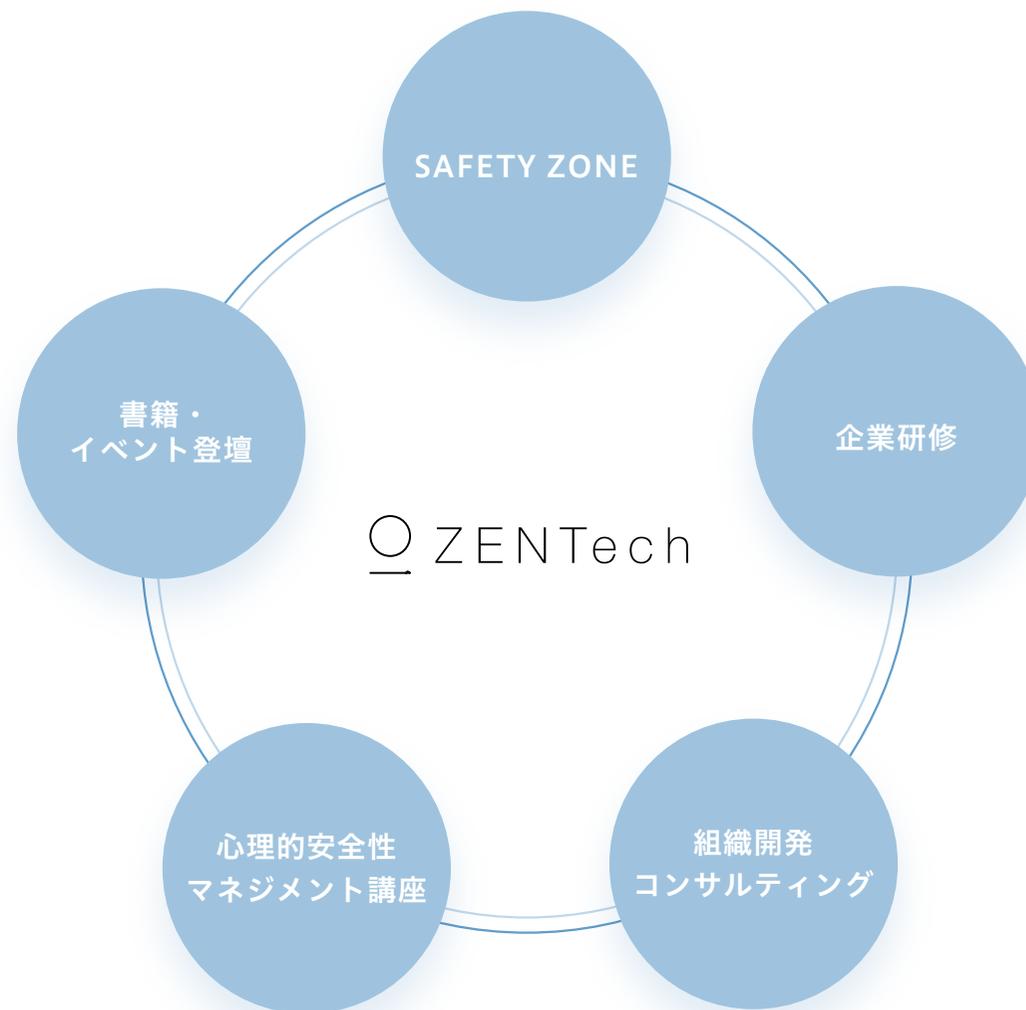
## ZENTech (ゼンテック) とは？

## ZENTech (ゼンテク) とは？

# しあわせなチーム をふやす。

「心理的安全性」とは、「組織やチーム全体の成果に向けた、率直な意見、素朴な質問、そして違和感の指摘が、いつでも、誰もが気兼ねなく言えること」を言います。

ZENTech ではこの心理的安全性を軸に「しあわせなチームをふやす」ため、サーベイシステムや企業様向けの研修など、デジタルとオフラインの双方からアプローチいたします。



ZENTech とは  
導入企業

ZENTech のサービスは企業や官公庁、教育機関など業種や規模を問わず、心理的安全性の向上を目指す多くの皆様にご利用いただいています。

AQUARING

INPEX

OMRON

掘りだそう、自然の力。  
Calbee

Kubota

慶應義塾  
Keio University

KONICA MINOLTA

sanwacompany

JA共済

住友林業

SEVEN&I HOLDINGS

総務省

DaiwaHouse

TAMURA

TIS  
TIS INTEC Group

NISSHINBO

MAFF  
農林水産省

NOMURA

日本生命  
NISSAY

Orchestrating a brighter world  
NEC

ハウスコム

平成医療福祉グループ  
HEISEI MEDICAL WELFARE GROUP

Benesse

MRI  
三菱総合研究所

※2023年6月現在

## ZENTech が選ばれる理由

### 1 豊富なアプローチ



「心理的安全性」とは、「組織やチーム全体の成果に向けた、率直な意見、素朴な質問、そして違和感の指摘が、いつでも、誰もが気兼ねなく言えること」を言います。

ZENTech ではこの心理的安全性を軸に「しあわせなチームをふやす」ため、サーベシステムや企業様向けの研修など、お客様の課題やご状況に添ってカスタマイズした施策をご提案しております。

### 2 最先端の知見と事例



「心理的安全性のつくりかた」の著者でもある、当社チーフサイエンティストの石井が中心となって、日本の組織・チームの心理的安全性構築に向けた研究を行なっています。10000 人 800 チームのデータから導き出した日本における心理的安全性の 4 因子と、数多くの研修・コンサルティングの実践から導き出した心理的安全性構築のための知見をもって、組織・チームが科学的に心理的安全性を実装するためのサポートをいたします。

### 3 課題と打ち手が見つかる



心理的安全性の高いチームでは、小さなトライアルを「まずやってみる」「結果を見て、修正する」というカルチャーが生まれます。イノベーションに繋がる、小さなアイデアや創造性を育み、トラブルからも学べるようになることで、イノベーションが起きやすくなるだけでなく、イノベーションが成果へ繋がりがやすくなります。

# サービス全体像

伝える・届ける

心理的安全で基準が高いチームを社内に増やす

心理的安全性の担い手を増やす

オフライン

## 1 書籍を読む



## 2 講演



## 3 研修・選抜者アカデミー



## 4 組織開発コンサルティング



デジタル

## 5 SAFETY ZONE サーベイ



## 6 TeamU デジタル伴走サービス

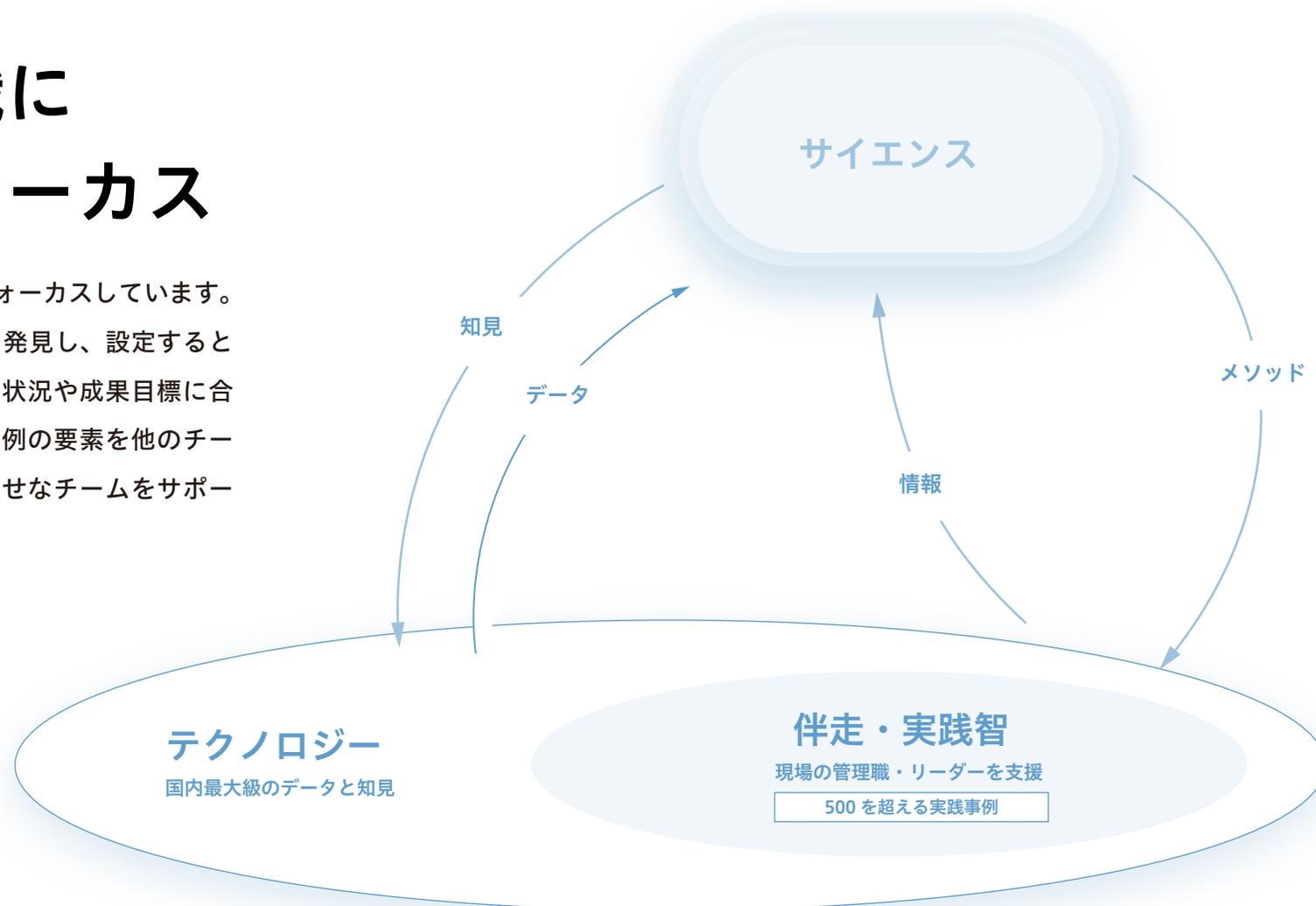




**ZENTech が実現できること**

# チームと組織に 徹底的にフォーカス

私たちはチームや組織に徹底的にフォーカスしています。まずはモデルや対象となるチームを発見し、設定するところから始めます。そしてチームの状況や成果目標に合わせた施策を実施。さらにはその事例の要素を他のチームや組織へ展開することで、しあわせなチームをサポートします。



## ご導入企業で変化があったポイント

品質改善

エンゲージ  
メント

離職率減少

風土改革

チームパフォー  
マンスの向上

ハラスメント  
対策

D&I

人的資本開示



# お客様との実施事例

背景情報（課題・変化）とプロジェクト概要に分けて  
3つの事例をもとにご説明いたします。

## 事例①A社

# 全社的な風土と文化をより深める

精密機械メーカー

従業員数：1,000名

A社では上下関係が厳格なことで挑戦やイノベーションが生まれづらいことや離職率の高さなどが課題となっていました。本事例では役員や本部長などへ研修を実施することにより、小さな行動変容が生まれただけでなく、会社全体が組織変革の第1歩を感じられるほどの変化が生まれました。

### 課題

#### Problem

- ・ 厳格な上下関係のため、**新たな挑戦やイノベーションが生まれづらい**
- ・ 若手社員の **離職率が高い**

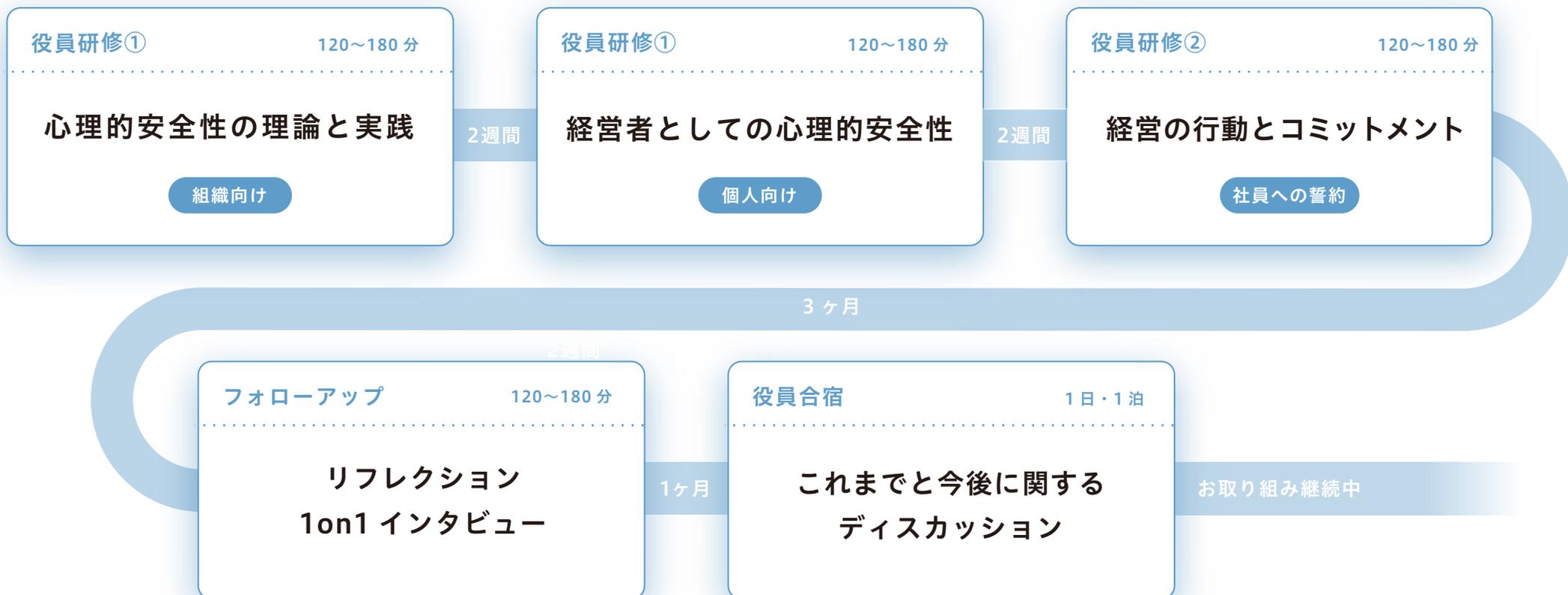
### 変化

#### Improvement

- ・ トップ層（役員・本部長）への研修実施により、**個々人の小さな行動変容**が起きている
- ・ メンバーにとっては非常に大きな変化であり、**組織風土の変革の第1歩**を会社全体が感じられている

\* 現在も継続してお取り組み

## プロジェクトの概要



## 事例②B社

# DX 人材育成とイノベーション

総合自動車メーカー

従業員数：10,000名

既存の意思決定文化の変革を狙い、心理的安全性を軸にした研修プログラムを導入。イノベーションへの取り組みが活発化し、多様なアイデアが尊重される企業風土へと変わっていくこととなった。

### 課題

#### Problem

- ・ 厳格な上下関係のため、**新たな挑戦やイノベーションが生まれづらい**
- ・ **デジタル化の波に遅れ**を取り、革新的アイデアの創出が迫られる状況にある

### 変化

#### Improvement

- ・ 長期にわたる**デジタルトランスフォーメーション戦略**が動く
- ・ チームワークとイノベーションを促す**企業文化の発足と定着**
- ・ **効率化された業務プロセスと意思決定フレームワーク**が生まれている

\* 現在も継続してお取り組み

## プロジェクトの概要

### 2022年度 選定チームに向けた施策

講演・ワークショップ (WS) 720分

選抜部署でのトライアル実施

選抜者アカデミー① 540分

各部門の心理的安全性推進者  
を育成

全社向け 120分

動画による基礎概念の発信  
社内イベント実施

### 2023年度 全社に拡大し、推進

講演・WS 120~180分

リーダー層向け  
全社向け

選抜者アカデミー② 360分

前年度対象者に向けて  
さらに深い内容を提供

e-ラーニング 360分

全社の希望者向けに  
心理的安全性の業務活用学習

お取り組み  
継続中

## 事例③C社

# グループ統合・組織改変

情報通信業

従業員数：10,000名

グループ統合に伴い、心理的安全性の全社理解と浸透を深め、イノベーションへの意欲を喚起。組織改革に向けた具体的なアクションに必要な研修を行っている。

### 課題

#### Problem

- ・ 組織統合による**挑戦やイノベーションの停滞**を感じている
- ・ 全社の**チーム、組織の現状**を知りたい

### 変化

#### Improvement

- ・ チームと組織をより良くするための**心理的安全性に関する理解と浸透**
- ・ 全社サーベイにより次の打ち手を見つけながら、**より良くなるための対話**が生まれている
- ・ 年度ごとのサーベイにより、**変化を可視化**することで**取り組みが継続的**になっている

\* 現在も継続してお取り組み

## プロジェクトの概要



## チーム・組織に関する課題をご一緒に解決します。

### 浸透

させたい

- ・ 心理的安全性の重要性を社内に認知するにはどうしたらいいか？
- ・ 自分自身がもっと心理的安全性そのものについて理解を深めたい。

### 実践

したい

- ・ 重要性は浸透してきたが、具体的に何をしたらいいのかわからない。
- ・ 取り組みや施策による変化を、定量的に可視化するにはどうしたらいいか？

### 継続

したい

- ・ 次なる目標をどう定めたらいいのか？
- ・ 継続しながらさらに大きく展開するためにはどうしたらいいのか？

**まずは、お気軽にご相談ください。**

お持ちの課題や、ヒアリングを通して具体的な施策をご提示いたします。

 ZENTech