

教育スタッフの

「仕事」日誌



Season 19

NTT テクノクロス

経営企画部

First Penguin Lab 事務局

福島隆寛

12月

チャレンジしたくなる組織文化の醸成

今回は、全社横断のチャレンジ組織文化醸成の取り組みについてご紹介します。

企業が持続的な成長を遂げ、イノベーションを生み出し続けるためには、社員一人ひとりが自発的にチャレンジできる組織文化の醸成が不可欠です。しかし現実には、「失敗への不安」や「前例のない取り組みへの抵抗感」「組織間の壁」といった要因から、社員のチャレンジ精神が十分に発揮されていない企業も少なくありません。こうした課題に対し、NTT テクノクロスでは「First Penguin Lab[®]（以下、FPL）」を2017年に立ち上げました。

FPL は、今日まで、社員の自発的なチャレンジを後押しし、イノベティブな組織文化の醸成に大きく貢献してきました。今回は、FPL の概要や活動内容、得られた成果、そして今後の展望についてお伝えします。

First Penguin Labとは

FPL は、社員の「やってみたい」「チャレンジしたい」という想いを原動力とした、社内実践コミュニティ創出プラットフォームです。その名称は、群れのなかで最初に海へ飛び込む「ファーストペンギン」の勇気に由来しています。組織や職位の垣根を越え、チャレンジングなテーマであれば、誰もが自由にラボ（活動グループ）を立ち上

げ、業務時間中にアイデアを形にできることが特徴です。ラボ設立のハードルを低くするため、事務局に口頭やチャットで「こんなことをやってみたい」と伝えることを第一歩にしています。

ラボの活動内容は定期的に全社へ発信し、活動状況を共有するとともに、フィードバックを得る場も設けています。先駆者がいないことを踏まえ、絶妙な「ゆるさ」を意識し、社員が気軽に挑戦できる環境づくりを重視しています。これまでに、地域貢献ラボ、介護ラボ、業務改善ラボ、esports ラボなど多くのラボが誕生し、活動しています。

多様な人材が参加するラボ

FPL には、障がい者、介護・育児中の社員、シニアスタッフなど、多様なバックグラウンドをもつ社員が参加しています。

ラボ活動のテーマは多岐にわたり、新規事業ソリューションの検討・開発、多様な社員の働きやすさを向上する施策提案など、30以上のラボが生まれています。これらの活動は、社員の自発的な興味関心によるボトムアップ型で進められており、組織の枠を超えたコラボレーションが促進されています。

FPL 事務局の主な役割は、新規ラボの設立を促進するとともに、各ラボの活動を支援し、伴走

することです。私たちは「組織に所属する人々の思考や行動のルーティン」によって組織文化が構築されるととらえています。そのため、まずは社員が実際に行動することを重視し、その行動を積み重ねてルーティン化していくことが重要だと考えています。

一方で、やりたいことが明確な社員もいれば、模索中の社員もいます。そこで、「ヤバいアイデアワークショップ」と題し、通常の業務では実現が難しいようなアイデアを考えるワークショップを開催し、社員がやってみたいことを発掘する機会を設けています。

また、このような活動においては、周囲の社員の理解が非常に重要だと考えています。活動を社内から応援してもらうことを重視しており、応援されることで、活動者自身も「この取組みは価値のあるものだ」と感じられるはずです。活動内容についても、全社員に見える形で発信し、社内の理解者を増やすよう努めています。

長年にわたり活動を継続してきたことで、各組織に理解者が増え、社内調整も容易になりました。その結果、組織全体に「チャレンジする」文化が徐々に浸透してきていると実感しています。

FPLの成果と評価

FPLの活動を通じて、組織内にはさまざまな前向きな変化が生まれています。ラボ活動を通じて、社員同士の信頼やコミュニケーションが深まり、組織や役職の垣根を越えた協力体制が築かれるようになりました。加えて、経営企画部や人事部、総務部など社内の多様な組織との連携も年々増加しています。さらに、社外との連携も広がり

をみせており、従来の枠にとらわれな
い発想やアイデア
が生まれやすくな
っています。



実際に、新規ソリューションの開発や働き方改革、社内外との連携プロジェクトなど、多様な成果が生まれています。例えば、esports ラボは総務部と連携して全社 esports 大会を開催し、毎年1,000人を超える社員が参加する全社交流イベントへと発展しました。

また、社員が自らの興味や関心を原動力として活動することで、主体的な行動が促進され、チャレンジする文化が着実に根づいてきているとも感じています。活動の参加者も、開始当初の20人から137人へと増加しており、組織全体に「チャレンジ」の文化が広がっています。

こうした取組みは社外からも高く評価されています。2024年には「第9回 HR テクノロジー大賞・イノベーション賞」を受賞するなど、先進的な事例として外部からも注目をいただきました。

FPLでは、社員一人ひとりの興味や関心を原動力とした取組みを通じて、イノベティブな組織文化の醸成に努めてきました。今後も社内外で活動を推進し、そこで得られたノウハウを整理したうえで、いずれ書籍としてまとめていきたいと考えています。そして、より多くの企業にFPLの活動が広まり、日本のイノベティブ文化の発展に寄与できればと思っています。

私たちの取組みが他の企業にとっても参考となり、また、社内でもより多くの社員が「やってみたい」という思いを実現できる環境が広がることを願っています。 ■