Work Diary

教育スタッフの

「仕事」日誌

Season 19

NTT テクノクロス
フューチャーネットワーク事業部
第四ビジネスユニット（FN4BU）
徳永美由紀／坂田真紀子
増田将司／茂木秀章

9月

“やってみたい”からはじまる組織風土改革

今回は、人材開発部門から少し離れて、ある事業部門で実施しているユニークな組織育成施策をご紹介します。

NTTグループのネットワーク事業の変革に対応する「フューチャーネットワーク事業部」の第四ビジネスユニット（FN4BU）では、一人ひとりの「やってみたい」からはじまる自発的な取組みとして「F4ダッシュ」を展開しています。これは単なる育成施策にとどまらない、組織課題へボトムアップで挑む、新しい時代に向けた組織風土改革です。今回は「F4ダッシュ」の全体像と各部門の実践を紹介します。

F4ダッシュとは

F4ダッシュは、部門横断型の育成・風土醸成施策です。所属チームの枠を越えて、社員一人ひとりが主体的に関心のある課題に取り組める点が特徴です。

年度はじめにテーマを掲げ、共感したメンバーで小規模なチームを結成。営業力強化、業務効率化、技術知見の共有、学習コミュニティづくりなど、多彩なテーマに1年を通して取り組みます。

自身の得意を活かすだけでなく、担当業務では経験しづらいテーマや不得意分野にもあえて挑戦できるため、学びの幅が広がります。互いに補い合いながら進めるこの協働の場は、「個人の成長」と「組織の活性化」の両立を後押しします。

各部門の挑戦と成果

F4ダッシュでは、部門ごとに特色を活かした取組みが展開されました。

営業第一部門：既存案件の提案内容を持ち寄って相互レビューを実施し、「どのような提案が相手に届くのか」を実践的に学び、受注につながる成果を得ました。

営業第二部門：他部門の営業戦略を学ぶことからスタート。営業責任者との対話を通じて異なる販売アプローチを吸収し、新たな顧客への提案に挑戦しました。その結果、「提案からの受注」や「会社の代表としてビジネスアイデアコンテストに出場」といった成果が生まれました。

人事部門：「外の世界とつながること」をテーマに、異業種との合同ワークショップや勉強会を主催。文化や業態が異なる企業との共創は、組織の視野を広げました。また“対話”を生み出す仕掛け「ゆるふわ雑談会」を定期開催し、FN4BU内の対話の輪を広げました。

総務部門：日々の業務で感じる「小さな不便」に着目。コミュニケーションツールを連携し、出社状況の可視化や通知の自動化を試作するなど、現

F4ダッシュの活動

場に根ざした工夫が光りました。「業務を回す」から「整える」への意識転換が生まれ、「自分たちで整える」という発想が自然に芽生えたことは大きな収穫です。

IT 部門：生成 AI やゲームエンジンを活用した“学べるゲーム”の試作など、技術者らしい挑戦が目を引きました。また、業務支援ツールを連携させ、見える化と自動化を推進。現場課題に即した改善を着実に進めています。

広報部門：情報発信の土台となる FN4BU 公式サイトの立ち上げから着手し、ビジネスポートレート撮影施策やグラフィックレコーディング（グラレコ）スキルの習得にも取り組みました。グラレコは全員が未経験からのスタートでしたが、今や会社の公式グラレコチームから声がかかるほどになりました。

さらに、全部門で「目標設定に関する相互アドバイス」にも取り組みました。F4ダッシュを通じた対話により目標への理解と納得感が深まり、互いに支え合う意識が育まれたことは、社員が主体的に目標へ向き合うきっかけとなりました。

振り返りから次のステップへ

昨年度は、「１人で抱え込まず、仲間とつながって課題に取り組む」マインドの醸成に注力しました。

アンケートでは85％超が「コミュニティの幅が広がった」と回答。「異なる案件の人と話せた」「普段関わらない人と組めた」との声もあり、つながりの広がりが結果に表れていました。一方で、客先常駐者や繁忙期のメンバーからは「業務との両立が難しい」「成果へのプレッシャーを感じる」との声もあり、より柔軟な運営が今後の課題です。

今年度は、こうした振り返りを踏まえつつ、「広がったコミュニティを活かして組織の課題解決に挑む」ステップへ進みます。立場にとらわれず、知見を持ち寄る動きが現場のなかで芽吹きはじめています。

「制度」から「文化」にするために

F4ダッシュは、特別な制度でも大きな予算の施策でもありません。それでも、誰かの「やってみたい」からはじまる小さな行動が仲間を巻き込み、職場の関係性や日々の対話に少しずつ変化をもたらしています。部門や職位を越えた相談や協働が自然に生まれ、他者の知恵を柔軟に取り入れる姿勢が職場の文化として根づきつつあります。

研修でも評価を目的とした制度でもない。けれど確かに“人が育ち”、主体性と組織運営への参画意識が育まれる。自分たちで未来を切り拓こうとする意識が、組織の土壌にじわじわと着実に根づきはじめています。■