

顧客事例記事について



なぜ今、顧客事例が必要なのか？

plus color

いいものを作っていれば売れる時代は終わり！



どんなに良いサービスも“認知”されなければ、検討に上がらない！

知ってもらうための「情報発信」と選ばれるための「他者評価」が不可欠

お客様の声を通して、第三者視点で客観的に
自社の製品・サービスを評価してもらうことで
信頼・信用につながり、検討意欲を高めることにつながる



送配電事業

年間約1,200基もの鉄塔を劣化診断。 AMYのインフラ診断技術により 効率的な改修計画の策定が可能に。



工務部 送電グループ
技術第二チームリーダー
山本顕正 様

資本金 800億円
年間売上高 1兆7,889億円
(2018年度)
従業員数 17,548名
(2019年3月末)
送電鉄塔数 約45,000基



東京電力パワーグリッド株式会社
経済・産業の中心である首都圏エリアで送配電ネットワークを活用し、電力の供給等を行う送配電事業会社。

課題

同社は約45,000基の送電鉄塔を保守・管理している。その約8割が築後30年以上経過しており、適切な時期に防錆塗装などを施す必要がある。しかしその「適切な時期」を見分け改修計画を立てるためには、専門技術者が鉄塔に登って目視し、劣化診断をしなければならなかった。その数は年間約1,200基におよび、業務の効率化が求められていた。

また、目視による検査は人により評価にばらつきがあり、ベテラン社員が培った技術をどのように継承していくかという点も喫緊の大きな課題であった。

効果

従来よりも少ない工数で鉄塔の改修計画立案が可能になり、限られたリソースの有効活用が実現できる体制に。しかも今までは専門技術者でなければできなかった劣化診断業務が、ドローン操縦さえできれば誰でもできるようになり、社員の多能化にも期待が寄せられる。

さらに、今までは個人的な判断でばらつきがあった劣化診断が、AMYにより標準化。ベテラン技術者の判断基準をAIが継承し、劣化状況を詳細にスコア化することで、すべての鉄塔を一定の基準で診断できるようになった。

AMYを選択した理由

ヒトの目に頼っている検査はすべてAIに置き換えられるのではないかと考え、送電鉄塔の劣化診断におけるAI導入の検討をスタート。複数の候補を挙げて比較したところ、高精度な画像分析技術を持つAMYが圧倒的に抜きん出ているため採用に至った。

高い技術力を背景に、リクエスト以上・期待以上の提案で応えてもらうことができた。AMYによる劣化診断は精度が高く、省人化および技術継承という大きな2つの課題をいっぺんに解決する道筋が見えた。

劣化診断の効率化は長年の懸案であり急務の課題でした

当社が保守・管理している送電鉄塔の大部分は、1990年前後のバブル景気の頃に建てられたものです。それらを維持していくためには、適切な時期に防錆塗装などを施す必要があります。同時に建てられた鉄塔でも立地条件などにより腐食の進捗が異なるため、限られたリソースで保守を行うには、優先順位をつけて改修計画を立てなければなりません。そのためには、ひとつひとつの鉄塔に専門の社員が登り腐食がどれだけ進んでいるかを目視し、改修の適切な時期を判断する「劣化診断」が必要です。1年間に劣化診断を行う鉄塔数は約1,200基。同時に建てられた鉄塔を同時に劣化診断する必要性に迫られることは、30年前からわかってきた課題でした。

また、ヒトの目による劣化診断は、担当者により結果にばらつきが出るという課題もありました。より正確な診断ができるベテラン社員の技術をいかに継承していくか、それが、もうひとつの大きな課題でした。



ヒトの目による検査がAMYならば置き換えられます

当社が行っている保守・管理業務には「ヒトが目で見ると判定する」という行為が数多くあります。基本的にそういった行為は、AIソリューションに置き換えていけるのではないかと考えています。すでに、AIが撮影画像から送電線の異状を判断するシステムは社内で運用されており、業務改善に効果上げていました。その仕組みを鉄塔にも応用できないかと考え、検討を始めたのです。

2018年の夏頃から複数のAIソリューションを調査して比較しました。近年では多くの企業が同様の技術を手がけていますが、当社が実現したい「鉄の錆を検知する」という点において、AMYが他社よりも優秀であると確認できたので導入を決めました。AMYが持つ高精度の画像検知と分析技術、学習能力により、今まで以上に客観的・定量的な診断結果が得られるようになります。また、ベテラン技術者と同等の高い診断品質を維持し続けると期待できたのです。



元画像 サビ検出結果 2Dモデル化AI技術

業務効率化を実現しながら 現場で培った技術を継承

まずAMYによる劣化診断を取り入れたのは垂鉛メッキの鉄塔です。年間で劣化診断を行う鉄塔約1,200基のうち垂鉛メッキは約400基、残りはすでに防錆塗装された鉄塔です。これまで専門技術者が登って目視していた劣化診断作業が、ドローンさえ飛ばすことができれば誰でもできるようになりました。これにより1基あたりの点検作業で80%の作業削減が期待できる計算で、年間1,127時間分の工数が削減できることになりました。防錆塗装された鉄塔向けの開発も進めており、それが実現すれば適用範囲がさらに広がり、効率化が大きく前進すると期待しています。

また、今までのヒトによる劣化診断では5段階の評価しかできませんでしたが、それが詳細にスコア化されるようになり、より正確な修繕計画の立案が可能に。ベテラン技術者の判断基準をAMYに学習させることで確実にハイレベルな判断ができ、現場で培った技術を継承していくことができました。

AI化で新規事業への人材投入と売上獲得を目指します

新しい技術を導入してこれまでのやり方を変えていくことは大きな決断ですが、これからのインフラ設備のメンテナンスにはAIの活用が欠かせません。当社では変電所の設備点検においてもAMYを活用し、省人化を図っています。今回の送電鉄塔の劣化診断では、当社からのリクエスト以上の提案と新たに開発した特許技術まで応えていただきました。

カメラとAIを駆使してあらゆる点検が自動化できれば、これまで専門技術者に頼っていた業務が効率化・省人化されることとなります。それにより、社員が専門領域の垣根を超えて複数の業務を行うようになる「多能化」が実現できると期待しています。社員が多能化すれば、これまで点検や診断に使っていた人員・時間を、カイゼン活動や外販といった新規事業などに投入できます。当社としては、これら限られたリソースを最大限に活用し、既存の電気事業以外の売上も獲得していく方針です。

※構築物の2次元の面積に対して劣化の割合や割合を総合スコアとして算出するログを構築（特許出願済み）



AIソリューション「AMY」(エイミー)
https://www.amy-ai.com/
企業が抱えている業務の課題を、AI/人工知能で解決に導くことにフォーカスしたソリューションが「AMY」(エイミー)です。導入実績100社以上、あらゆる業界のビジネスを変革するために。

問い合わせ先: Automagi
Automagi株式会社

☎ 03-5333-6710
✉ contact@automagi.jp

人材サービス業
×
2,500名

科学的人事ケーススタディ |

エン・ジャパン株式会社 エン・ジャパン

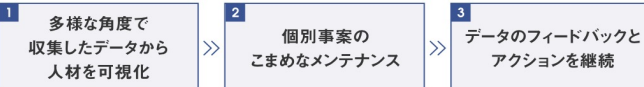
代表取締役社長
鈴木 孝二様



デジタルイノベーションで業界が劇的に変化 人材を可視化し意思決定できる ツールが必然に

2 008年のリーマンショック以降、市場規模が大きく減少した人材業界。景気回復や少子高齢化に伴う人口減少等の構造的な人手不足から、2010年以降は「人材採用」の需要は高く水準する一方、2018年には有効求人倍率が過去最高となり採用難の状況に。「採用」から「定着」へとシフトしつつある人材領域では、経験と感覚に頼る意思決定ではなく、蓄積されたデータを分析する科学的な「人材の可視化」が必然となる。業界を牽引する企業として、自らの組織で人材戦略や意思決定のあり方を検証し、そのノウハウを顧客にフィードバックしていくことが使命と考え科学的人事に取り組んでいる。

「科学的」人事へのステップ



powered by Talent Palette
タレントパレット

1 多様な角度で収集したデータから人材を可視化

人材サービスモデルは変化しつつあり、活躍する人材の素質も企業が求める人材像も変わってきています。これまでの活躍モデルによる採用を変える必要があることから、360度評価はもちろん業績評価や独自の適性検査など、様々な指標でデータを集めていました。しかしそれらは、迅速な意思決定や総合的な判断ができる精度ではありませんでした。データが活かされず、入社時の評価と現在の業績に差が出ている人材や、適材適所に配置されず埋もれてしまっている人材もいたと思います。過去の経験や感覚という属人的な判断に頼る状態だったのです。このような課題を解決するため、独自のタレントマネジメントシステムを作ることも考えました。しかし、既存の事業モデルも劇的に変えていかなければならない状況で、実現したいことを全て兼ね備えたシステムを新しく作るには時間がかかりすぎてしまう。そこで市場に出ているサービスを様々な観点から検討した結果、**人材の可視化とサービスコンセプトの思想、そして機能の拡張性に優れたタレントパレットの導入に至ったのです。**それにより、今までは収集のみで活用できていなかったデータを分析・評価につなげる道筋ができました。

2 個別事案のこまめなメンテナンス

事業戦略と人材戦略はタイムラグなく合わせる必要があります。しかし、社員数が1,000人を超えるなど経営陣が全ての人材を把握できず、個別に問題が起きた場合も逐一アプローチしていくことが難しくなりました。データを分析できれば、思うように活躍できていない人材の問題が浮かび上がってきます。**可能性のある人材が期待値ほど活躍できていない、マネジメント体制の中で埋もれている等、本人の本音からはうかがい知れずとも、データによってそれらは可視化されます。**可視化したデータをキャッチアップできれば、週1回の経営会議での共有や周囲および本人へのヒアリング、必要があれば配属先の変更や話し合いによる解決も可能です。業績評価は半期ごとに行いますが、人間関係はこまめにメンテナンスしています。本人の性格や相性もあるので、**細かいパラメーターを付けたタイプ別のマッチング度合も判断材料とし、早期離脱を防ぐために入社から1年は毎月、その後半年ごとにチェックを継続しています。**

3 データのフィードバックとアクションを継続

データを集めるだけでなく適切に分析・評価することで、経営の意思決定を即断即決できるようになります。人間関係のミスマッチや離脱の防止、人材活用のための適切な配置の実現は会社の業績にもつながっています。次のフェーズでは採用した人材が入社後に成果が出ているならば、もっと伸ばすにはどうしたら良いか、成果が出ていないのであれば何が原因か。それらをさらに分析し、データの動態を採用基準へとフィードバックすることでデータの蓄積や整合性、時系列を検証しながら、採用ターゲットの設定やプロセスなどを見直し、活躍する人材のミスマッチのない採用につなげていきたいと考えています。当社は「**経営の意思決定のスピードを早める」「活躍人材のプロセス傾向の把握**」ことを目的に科学的なタレントマネジメントに取り組み始めましたが、今後はどの業界・どの企業にも求められていくでしょう。タレントパレットを利用し**人事システムの情報をベースに評価情報や、適性検査結果、入社後のコンディションなど、点在していた情報を一元化し、人材を見える化を行い、多角的に分析する事により、優秀人材の抽出、中間層の育成が可能となり当社の目指す「入社後活躍」のモデル作りができるように活用していきたいと考えています。**

タレントパレット導入により
期待する未来

当社で取り入れたタレントパレットにおける一連の人事戦略や意思決定のノウハウを顧客にフィードバックすることで、顧客の人事戦略や人材戦略のレベルアップにつなげ、さらにそれを自社に還元させることで人材領域の課題解決カンパニーとして成長していきます。

powered by Talent Palette
タレントパレット

システムインテグレーション業 × 2,250名

×

◎ 株式会社 日立社会情報サービス

株式会社
日立社会情報サービス
経営管理本部 人財マネジメント部長
二宮 康二 様

人財マネジメント部 人事グループ 主任
山中 寛通 様

点在するデータを一元化・見える化し 情報収集に費やしていた100時間を削減。 1on1で個に寄り添い、人財の育成につなげる

業界背景

活況にあるシステムインテグレーション(SI)業界。しかし10年後に目を向けた時、今の成長を継続させているSI企業がどれだけ残っているだろうか。明確な課題が提示される時代は終わりを告げ、これからは多様化するニーズに応える新たなサービスの提案が求められていく。激しく変化する業界において、その変化に対応し得る優秀人材の育成はSI企業の喫緊の課題になると予測される。しかし業績好調な現状において、まだ見えぬ危機に對峙するのは難しいのもまた現実。10年後を見据えて今何ができるのか、何をすべきなのか問われている。

導入の目的

優秀な人財を計画的に育成し、長く活躍できるサポートを

今は新しい技術や価値観が次々と生まれるVUCAと言われる経営環境です。この時代の人事に求められるのは、社員一人ひとりの多様性と向き合い、人財の質と量をタイムリーに確保すること。これから先、人財の差は競争力の差となるでしょう。限られたリソースで成果を出すためには、科学的なデータに基づく人財マネジメントが欠かせません。それには人財データをいかに早い段階から時系列で蓄積できるかが鍵となります。働く社員のさまざまなデータを一元管理できれば、優秀人材を発掘し計画的に育成、長く活躍してもらうよう寄り添うことが実現できると考えています。社員の1on1面談でのコメントなどもすべて見える化し、時流に沿った企業の成長につなげたいと考えています。

科学的人事の実践

新しい価値を提供できるフロント人財育成のためにデータを収集

使用している機能

- スキル分析機能
- 育成計画
- 異動シミュレーション機能



これからはAIやIoTを活用し、新しい価値とサービスを提供していかなければなりません。変革力を持ってお客さまに必要なものを一緒に探し出せる“フロント人財”が求められています。そのためには優秀な若手に外部研修やローテーションなどの経験を与え、計画的に育成していくことが重要。しかし、これまでは誰が育成すべき優秀人材なのかがわからない(または発掘するのにとても時間を要する)という状況でした。

そこでさまざまなシステムやExcelに点在していたデータをタレントパレットに集約。別々に管理されていた資格、経歴、教育などが人事データベース機能で一元化され、スキル分析機能で優秀人材が可視化されて育成計画が立てられるように。個人の伸びや変化も追うことができます。優秀人材をローテーションさせる際は、異動シミュレーション機能で異動による影響を見える化し、所属長に代替人材を提示して理解を得るようになっています。

過去・現在・未来のデータ集約で社員とのコミュニケーションを活性化

現在、人事管理のデータに関して新たなExcelデータを生まない方針で面談記録も評価の結果も全部タレントパレットに入力しています。過去・現在・未来を通してデータを閲覧できるので、新しく着任した上司でもすぐに部下の情報を確認でき、部下が「自分の意見や希望が引き継がれていない」と感じるような事態も防げます。

これまでマネージャーは忙しすぎて、メンバー一人ひとりに寄り添ってサポートする時間をなかなか持てませんでした。1on1での面談を実施しようにも、面談に必要な準備をするために別々のシステムやExcelに点在する人事データを、時間をかけて収集しなければならなかった。それがタレントパレットを開くだけになったので、データ収集に費やしていた約100時間が削減できた計算です。その時間を社員と向き合うために使えますし、面談でも経験や勘ではなくファクトに基づいて会話できる。社員も集約された自分の情報をダッシュボードで見ながらキャリアを思い描けます。

過去には遅れないので、いかに早くデータの収集・蓄積を始めるか。社員にはデータ活用を目的を丁寧に説明しながら信頼を積み重ね、動的データの収集につなげていきたいです。テクノロジーを活用するためにも、コミュニケーションは欠かせません。

使用している機能

- 人事データベース機能
- 育成計画
- ダッシュボード機能



今後使いたい機能



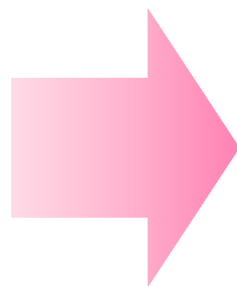
選考者と在職者、優秀人材と選ばれた人材をデータで一括して比較できるのがタレントパレットの優れた点。日立グループで進めている記事・記事や生産の調査データも取り込んで、今後は組織分析や研修計画につなげていきます。将来的には、適正配置のシミュレーションと、退職予定を見えてアラームをかけることを目的としています。経営者自前で考え、そこにデータをつなげることができれば圧倒的に強い組織づくりが実現すると思っています。

ある部品メーカー様が広告媒体(比較サイト)に顧客事例を掲載した結果、
閲覧数が10倍、CVが2倍になった実績も！



Before

- 製品の機能紹介や製品概要等、事実情報のみのざっくりとした情報を掲載



After

- 製品を導入する企業の顧客事例を3本掲載
→ 業界別で掲載
→ 課題別・できること別で掲載

私たちの顧客事例を通して、クライアント様のPRに貢献した事例があります

導入事例

自分たちでは気づけなかった新しい視点を手に入れることが出来た。『液体課題解決センター』を目指すindustriaの認知拡大に向けた挑戦

2024.2.7



新しい視点を手に入れることが出来た。
『液体課題解決センター』を目指す
industriaの認知拡大に向けた挑戦

関連記事

- 広報のプロから得た“共通知”で業務推進力を加速—知財活用で日本企業の価値向上を目指すIP Bridgeが広報を始めた理由

精密機械の企画開発製造販売を通じて社会貢献し、社会の信頼を得ながら発展する国際企業である株式会社industria。2020年度版 経済産業省グローバルニッチトップ企業100選(GNT)にも選出され、主力商品であるメンテナンス不要の過フィルター「FILSTAR」(フィルスター)を中心に高い技術力を誇り、職人の技術と才気あふれる「ものづくり」精神が根幹にある企業です。今回、株式会社industriaソリューション事業部の福田 寛人様にプラスカラーと実施している広報やマーケティングの取り組みについて語っていただきました。

プロ広報の目線の判断基準を得ることができ、認知拡大に向けた施策を実行

—まず最初に、industria様の事業内容についてお聞かせください。

福田様：当社は精密機械の各種装置の設計・製造をメインに、微細加工・溶接・磨きの受託加工を行っており、メンテナンスや産業用フィルターが不要の高精度サイクロン過フィルター「FILSTAR」(フィルスター)など、常識にとらわれない製品開発力や技術の高さが強みです。大変ありがたいことに、自動車業界、工作機器メーカーの多くで、標準的にFILSTARをご使用いただいております。遠心力を用いて固液分離を行い、10μm微粒子を98%以上回収・除去できる特徴を活かし、様々な液体課題を解決する『液体課題解決センター』を目指しています。

—プラスカラーを知ったきっかけを教えてください。

福田様：毎年重点取り組み目標を定めるのですが、昨年は事業拡大のためにこれまでの取引先を含む業界から新たな業界へ広げていくというミッションが加わり、自社の中で広報やマーケティングに取り組むことが急務になりました。そんな時に「広報活動のコンサルティングや実行支援をしてくれる会社がある」と、取引先からプラスカラーを紹介してもらったことがきっかけです。

—プラスカラーの広報コンサルティングやマーケティング実行支援を導入する決め手は何だったのでしょうか。

福田様：私にとって広報やマーケティングが未知の領域であったことや、限られたリソースではどうしても売上に結びつく業務を優先せざるを得ない状況もあり、なかなか本腰を入れて取り組む時間を作ることが難しい状況だったのですが、プラスカラーは広報・マーケティングの専門知識や実務経験が豊富なプロが在籍していることや具体的な戦略立案から活動の方法までサポートしてくれること、取引先が紹介してくれたことが導入の決め手でした。

事業拡大のために営業活動のデジタルシフトが急務だったことや、社内のリソースでは広報・マーケティングの実務経験がなく、実行出来る人材が不足していたため、サポートをお願いすることにしました。

顧客事例によるクライアント様への効果

- 当社のHPに掲載
- 当社の顧客リストにメルマガ配信
- 新規営業の際に事例として共有
- 失注顧客への掘り起こしメールで活用



クライアント様が出展する展示会の、
当社経由でクライアント様のことを
知った企業様が興味を持って来場、
現在商談に至る・・・！

APPENDIX : 広報チームのご紹介



広報支援実績200社以上の広報エキスパート、広報歴約20年のベテラン広報をはじめ
豊富な広報経験・ノウハウ・実績を持つ広報チームが貴社をサポートさせていただきます



佐久間 映里
-ERI SAKUMA-

プロフィール・略歴

1983年生まれ、愛知県名古屋市出身。
高校・大学とソフトテニスに明け暮れインターハイ出場。個人では全国9位の成績を残すという正真正銘の体育会系女子。
大学卒業後リクルート求人広告会社に営業職として入社。新人MVPや通年MVPを受賞する等数多くの実績をあげる。2009年モバイル系ベンチャーへ転職し、営業・人事でのキャリア構築後、同社の対外広報（プロダクト広報、企業広報）としてメディアリレーションを中心とした広報部の立ち上げに携わる。前職時代からの人材領域の知見と新卒・中途採用担当としての実務経験から採用広報もカバー領域。






2013年3月株式会社プラスカラーを設立し、スタートアップから上場企業まで200社以上のクライアントサポートを行う広報育成事業を展開。



斉藤 久良良
-KURARA SAITO-

プロフィール・略歴

1983年生まれ、東京都府中市出身。
2006年に国際基督教大学卒業後、携帯電話のコンテンツプロバイダーに新卒入社し広報を中心にIR、マーケティング、秘書を担当。その後2011年にスマートフォンゲームを開発・運用する(株)コロプラへ入社。上場を機に広報・IRチームのマネージャーに就任し、チームメンバーの指導・育成も行う。広報ではメディアリレーションを中心とした対外広報（プロダクト広報、企業広報）、社内広報、企業ブランディング、CSR活動など幅広く担当。IRでは機関・個人投資家とのコミュニケーションを図ってきた。
2017年1月に同社退職後、フリーランス広報としてスタートアップを中心に未経験広報人材の育成や企業の広報支援に従事。2018年3月より当社取締役就任。広報支援事業や研修事業を推進。

 Name	株式会社プラスカラー
 Address	東京都渋谷区恵比寿2丁目28-10 ShuBLDG 2978
 Establishment	2013年3月15日
 Boardmember	代表取締役 佐久間 映里 取締役 斉藤 久良良
 Businesscontents	広報を軸にしたコンサルティング事業 広報サポート（広報戦略設計・メディア紹介・広報人材育成） 採用サポート（採用戦略設計・採用集客支援・人材紹介（13-1-307944）） 営業サポート（営業戦略設計・アポイント獲得支援） キャリア教育事業 NOZOKIMI-ノゾキミ-の運営 （ADOREcollege）の運営

本日はご参加いただきありがとうございました！

私たちプラスカラーは
広報×女性の特性を活かして
貴社の発展を
サポートさせていただきます

plus  color