

報道関係者各位
2025年7月3日

証券コード: 3900
株式会社クラウドワークス

人事データ分析ツール「Human & Human」 ”対話型AI分析機能”を提供開始

人事データ・サーベイデータをもとに、AIによる仮説分析をスピーディーに実行

フリーランス業界最大級プラットフォーム（登録ワーカー700万人・登録企業100万社）を基盤に、IT人材&DXコンサルティングサービスを提供する株式会社クラウドワークス（本社：東京都渋谷区 代表取締役社長 兼 CEO：吉田 浩一郎 以下「当社」）は、当社が運営する人事データ分析ツール「Human & Human」において、取り込んだ人事データやサーベイデータを集計・分析した結果をもとに、AIによる仮説分析や施策立案のサポートをする”対話型AI分析機能（以下「新機能」）”を提供開始いたしました。

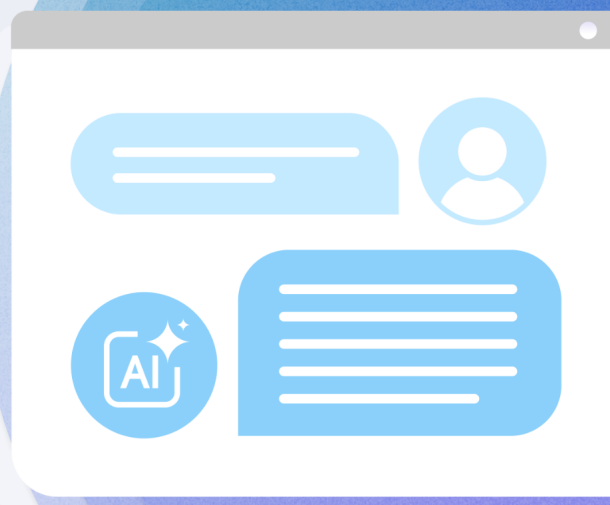
新機能では、従来の機能により蓄積された人事データの分析結果に対し、AIがデータの解釈をサポートします。また対話形式で定性情報を入力することにより、仮説分析や施策立案を行います。「データは集計したもののでどう解釈して次のアクションに繋がれば良いかわからない」「施策立案のきっかけが掴めない」といった課題に対し、対話形式で目的に応じた仮説分析や施策立案、追加情報付与による具体的な分析を可能にします。

人事データを、もっと身近に。

 **Human & Human**

新機能リリース

**対話型AI機能で
仮説分析を
スピーディーに実行**



人事データ分析ツール「Human & Human」サービスサイト: <https://human-human.jp/>

■新機能の詳細と活用例

1. 相関ヒートマップにおけるAI分析機能

エンゲージメントサーベイの回答や、労働時間、評価、勤続年数など、Human & Humanで管理している多様な人事KPIを組み合わせた関連データに対し、AIが詳細な分析をアシストします。部署単位での絞り込みや、部署の特徴に関する追加の定性情報を入力することで、全社的な傾向だけでなく、組織の特性に応じた適切な分析と仮説構築が可能になります。

＜活用例＞

- サーベイ結果と人事KPIをもとにした全社の傾向と課題の把握
質問:「サーベイ結果と人事KPIからわかる、全社の傾向と課題を教えてください。」
新機能の回答:「年齢と『キャリアアップの機会が大きいと考える』の相関係数が-0.1と非常に低く、年齢が上がるにつれて成長機会の認識が低下する傾向が見られます。」
- 定性情報を考慮した深掘り分析
質問:「営業部のデータに絞って分析してください。またマネージャーの人材育成スキルが低いという定性的な情報もあるので、そちらも考慮してください。」
新機能の回答:営業部では、20代社員のサーベイ平均値と上長への評価に強い負の相関が見られます。具体的な施策として、若手向けのOJT制度の見直しや、マネージャー向けの1on1スキル研修の導入が考えられます。



2. エンゲージメントサーベイにもとづく従業員コンディション変化の説明と改善提案

前回のサーベイと比較してスコアが変化した従業員（上昇・下降問わず）や、現時点でのスコアが特に低い（高い）従業員に対し、数多くの人事データをもとに、その傾向や状況をまとめ、説明します。スコアが低下した従業員に対しては、考えられる原因と具体的な改善アプローチ、上長や人事担当者の1on1や面談での質問項目まで提案します。従業員の職務内容や経歴といった追加情報を与えることで、個別最適化された分析が可能になります。

＜活用例＞

- 個人のエンゲージメントスコア低下の原因分析
質問:「〇〇さんのエンゲージメントスコアが下がった理由を考えてください。」
新機能の回答:「〇〇さんの回答傾向から、業務負担の高さと納得感の低さが主な要因として考えられます。〇〇さんの入社時期や現在の業務詳細を追加入力することで、より高解像度な分析が可能になります。」

サービススコア検索

フィルターを追加

指標を選択

抽出方法

抽出期間

値

一致数

絞り込む

AI分析	名前	一致数	一致した項目	スコア	4. 当
AI分析	佐藤 秀樹	5	12. 一緒に働いている人たちと、通常うまくやっている。 13. 一緒に働いている人たちと、定期的に対立・衝突がある。 20. 上長はチームメンバーに対して公正に振舞い、評価している。 22. 担当業務を進めるうえで大きな阻害要因がない。 24. 自身のキャリア形成が、当社の中で案じていると感じる。	3 (-2) 3 (-2) 3 (-2) 3 (-2) 3 (-2)	5
AI分析	松浦 一郎	5	7. 私が意志をもって挑戦することに対し、会社は応援してくれる。 12. 一緒に働いている人たちと、通常うまくやっている。 13. 一緒に働いている人たちと、定期的に対立・衝突がある。 14. 社内（グループ内）はお互いに尊重し合える文化だと感じ。 22. 担当業務を進めるうえで大きな阻害要因がない。	1 (-2) 1 (-3) 1 (-3) 1 (-3) 1 (-2)	3
AI分析	田中 太郎	9	5. 自身の業務の意義を強く感じる。 8. 積極的に様々なことに挑戦している。 9. 仕事をしていると活力がみなぎるように感じる。 10. 職場では元気が出て精神的になるように感じる。 16. 変化に対して機動的に対応して業務を遂行している。 17. 自身や自身の影響範囲において、目標達成に向かう仕事がある。 18. 自身が達成した成果に見合った報酬が与えられている。 22. 担当業務を進めるうえで大きな阻害要因がない。 23. 仕事の量・質ともに自分に適している。	2 (-2) 2 (-2) 2 (-2) 2 (-2) 3 (-2) 3 (-2) 3 (-2) 2 (-3) 2 (-2)	3 (-1)
			9. 仕事をしていると活力がみなぎるように感じる。 10. 職場では元気が出て精神的になるように感じる。	2 (-3) 3 (-2)	

AI分析生成結果：田中 太郎

点を採る。
4. 報酬に対する不満の具体化: 報酬に対する不満の具体的な内容を確認し、どのように改善できるかを議論する。
5. 業務遂行の阻害要因の特定: 業務における阻害要因を具体的に特定し、解決策を考える。

この方は、SaaS事業のセールスとして入社3ヶ月目の方で、これまで10年近くSaaS領域でのセールス全般の経験がある方です。
全体的なサーベイ結果を元にして以下について回答してください。
・結果からどのような状態であると推測されますか？
・どのようにフォローをしていくべきでしょうか？

状態の推測

・早期のエンゲージメント低下: 入社3ヶ月目でありながら、業務の意義や活力を感じていないことから、早期にエンゲージメントが低下していると考えられます。これは、期待していた職場環境や業務内容が実際と異なる可能性があることを示唆しています。
・経験と期待のギャップ: 10年近くのSaaS領域でのセールス経験があるにもかかわらず、挑戦意欲や報酬に対する満足度が低いことから、過去の経験と現在の職場環境との間にギャップが生じている可能性があります。新しい環境に適応する過程で、期待と現実の違いに戸惑っているかもしれません。
・業務の阻害要因: 担当業務を進める上での阻害要因が存在することから、業務の遂行に対する不安やストレスが影響している可能性があります。これにより、業務のパフォーマンスにも悪影響が出ていると考えられます。

フォローの提案

1. 個別面談の実施: 状況を詳しく理解するために、個別面談を行い、業務の意義や挑戦意欲の低下の原因を掘り下げる。特に、過去の経験と現在の業務の違いについて話し合うことが重要です。
2. メンター制度の導入: 経験豊富なメンバーとのメンター制度を導入し、業務に対する理解を深めるとともに、職場環境に早く適応できるようサポートする。
3. 業務の明確化と目標設定: 業務の意義を再確認し、具体的な目標を設定することで、達成感を得られるようにする。これにより、業務に対するモチベーションを高めることが期待できます。
4. フィードバックの強化: 定期的なフィードバックを行い、業務の進捗や成果に対する評価を明確にする。これにより、報酬に対する不満を軽減し、モチベーションを向上させる。

■新機能提供開始の背景

人的資本経営の重要性が社会的に高まり、多くの企業で人事データの戦略的活用（ピープルアナリティクス）が求められています。Human & Humanはこれまで、データの一元管理や相関分析といった可視化機能で人事データの活用を支援してまいりました。その中で、データを活用しようとする人事担当者が直面する、より高度な課題が見えてきました。

＜人事担当者が直面する課題例＞

- 解釈の困難さ
従業員データやサーベイ結果を可視化しても、膨大な情報の中から何が重要で、その情報が何を意味するのかを読み解くことができず、活用に繋がられない。
- 施策立案の属人化
分析結果から具体的な施策を考えるプロセスが一部の担当者のスキル・経験や勘に依存し、客観的な根拠に欠けることがある。
- 分析後のアクション後回しによるデータ活用の形骸化
分析結果データを活用した施策立案に時間がかかり、他の業務との兼ね合いから、やるべきとわかっているにもかかわらず後回しとなり形骸化されてしまう。
- AI活用のハードルの高さ
生成AIの活用が注目される一方、個人が特定できる情報を削除してAIが分析できる形に整える必要があり、手軽に利用することが難しい。

これらの課題を解決し、人事担当者がデータに基づいた人事戦略立案を実現する新機能です。

■人事データ分析ツール「Human & Human」について

人事データを、もっと身近に。



「Human & Human」は、従業員データの集計・分析に特化した人的資本経営のための組織分析ツールです。「社内のデータ収集・分析・開示準備にかかるコストが大きい」「営業部署のように定量化された人事データをもとに戦略を立てられてない」と

いう人事、労務、経営企画、IR担当者の共通課題に対し、人的資本データの集計や分析が簡単にできる機能を提供しています。

Human & Human: <https://human-human.jp/>

■株式会社クラウドワークスについて

クラウドワークスでは幅広い職種で採用活動を強化しています

クラウドワークスでは、DXコンサルタントやAIエンジニアなど幅広い職種の方が活躍しています。募集職種は下記リンクよりご確認ください。

<https://crowdworks.co.jp/careers/>

クラウドワークスは「個のためのインフラになる」をミッション、「人とテクノロジーが調和する未来を創り 個の幸せと社会の発展に貢献する」をビジョンとし、フリーランス人材を中心とした人材エージェン事業及び企業の生産性を向上するDXコンサルティングサービスを展開しています。2025年3月末時点で、当社提供サービスのユーザーは705.1万人、クライアント数は103.7万社に達し、内閣府・経産省・外務省など政府12府省を筆頭に、累計で80以上の自治体・行政関連団体の利用実績があります。2014年に東証マザーズ上場、2022年の市場再編で東証グロース市場へ(証券コード3900)、2015年には経済産業省 第1回「日本ベンチャー大賞」ワークスタイル革新賞および、グッドデザイン・未来づくりデザイン賞を受賞。

会社名: 株式会社クラウドワークス

代表者: 代表取締役社長 兼 CEO 吉田 浩一郎

所在地: 東京都渋谷区恵比寿4-20-3 恵比寿ガーデンプレイスタワー6階

設 立: 2011年11月11日

事 業: インターネットサービスの運営

資本金: 28億135万円 ※2025年3月末現在

URL: <https://crowdworks.co.jp/>

運営サービス:

日本最大級のクラウドソーシング「クラウドワークス」<https://crowdworks.jp>

その仕事、できる人 すぐ見つかる「クラウドワークス エージェント」<https://agent.crowdworks.jp/>

ハイクラスなフリーランスに自由な働き方を。「クラウドワークス テック」<https://tech.crowdworks.jp/>

即戦力ITフリーランスと直接つながれるマッチングプラットフォーム「テックダイレクト」<https://techdirect.jp>

ハイクラスの副業「クラウドリンクス」<https://crowdlinks.jp/>

生産性向上コンサルタントによる経営課題解決支援「クラウドワークスコンサルティング」<https://consulting.crowdworks.co.jp/>

働き方を見える化するクラウド型工数管理サービス「クラウドログ」<https://www.crowdlog.jp/>

人事データを見える化する人的資本経営SaaS「Human & Human」<https://human-human.jp/>

副業・フリーランス向けのオンラインスクール「クラウドワークス アカデミー」<https://minnano-college.jp/>

30秒で作れるスキルEC作成サービス「PARK」<https://park.jp/>

初期費用なしの会費決済サービス「メンバーペイ」<https://memberpay.jp/>

グループ会社:

RPAを中心としたテクノロジーで成長を加速させるエンジンをかける「Peaceful Morning株式会社」<https://peaceful-morning.com/>

“ハタラクを自由化し、人生の可能性を広げる”副業プラットフォームを運営「株式会社シューマツワーカー」

<https://company.shuumatu-worker.jp/>

プロのデザイナー・クリエイターが利用する派遣・転職・フリーランス支援会社「株式会社ユウクリ」<https://www.y-create.co.jp/>

“AI開発で今ここにはない未来は自分で創る”を掲げ、生成AIサービスを開発・運営「株式会社AI tech」<https://a-i-tech.co/>

テクノロジーとデザインのカで「もっと便利に・楽しく」を創り出すWEB・アプリ開発会社「株式会社ソニックムーブ」

<https://sonicmoov.com/>

“人”と、“IT”を支援する”を掲げ、人材紹介事業とITソリューション事業を提供「株式会社インゲート」<https://ingate.co.jp/>

“まだないアタリマエを世の中に”を掲げ、プラットフォームの受託開発を提供「株式会社CLOCK・IT」<https://clock-it.jp/>

【本件に関する報道関係者の方からの問い合わせ先】

株式会社クラウドワークス パブリックリレーション部 広報・IRグループ

E-mail: pr@crowdworks.co.jp TEL: 080-7005-1067
