“HR Tech”とは、“HR（Human Resource）× Technology”を意味する造語。クラウドやビッグデータ解析、人工知能（AI）など最先端のIT関連技術を使って、採用・育成・評価・配置などの人事関連業務を行う手法のことです。新しいテクノロジーの導入は、採用やタレントマネジメント、リーダー育成、評価、給与計算、業務改善など幅広い領域におよんでいます。現状、サービスを開発し、市場を牽引しているのはベンチャーですが、米国ではすでに企業価値が10億ドル（約1000億円）を超えるユニコーン企業が登場するなど、巨大ビジネスに成長する可能性も期待されています。

『日本の人事部』が2016年3月に行った調査で、人事関連のさまざまな業務におけるデータ分析の実行の有無について聞いたところ、「採用」と「労務・給与・人件費」以外の領域では「実行していない」との回答が40～50％台を占めました。日本ではまだデータによる分析が進んでいないことがわかりますが、一方で「生産性向上」「組織・人事戦略立案」「育成・キャリア支援」などの分野に関しては、テクノロジー活用が必要であるとの回答も多く、“HR Tech”への期待は高まりつつあります。（『日本の人事部 人事白書2016』より）

この流れをうけ、ベンチャー企業を中心に、新しいサービスが続々スタートアップ。従来の人事管理システムや採用ナビサイトなどとはひと味もふた味も違う付加価値の高さが評価され、導入する企業や団体が少しずつ増えてきています。

採用系のサービスで注目されているのが、ウォンテッドリー（東京・港区）が運営する国内最大のビジネスSNS「Wantedly」（ウォンテッドリー）。月間90万人以上が活用し、利用企業数も累計で15000社を超えました。求人掲載や応募のハードルなど、採用にかかわる企業側・応募者側の負担を取り除き、採用の概念を変えたともいわれるソーシャル・リクルーティングサービスです。人材紹介のネオキャリア（東京・新宿区）は、採用から勤怠、労務などを一元管理するサービス「jinjer」（ジンジャー）の提供を今年1月から始めました。勤怠実績のデータ解析により、勤務意欲が下がっている従業員を探し出し、離職を未然に防ぐこともできます。

人事領域の中でも、これまであまり効率化、システム化が進んでいなかった労務管理の分野に最新テクノロジーを活用し、業務改善を図ろうとする動きも始まっています。クフ（東京・港区）が提供する「Smart HR」（スマートエイチアール）は、入社手続きや社会保険や労働保険の手続きなど、面倒な労務をウェブ上で完結するサービスです。従業員の入退社時に扶養家族など必要な情報を入力すると、必要な書類を自動作成。ハローワークや年金事務所にウェブ申請でき、健康保険証を受け取るまでの期間は1週間と、社会保険労務士に委託する場合の3分の1に短縮できます。同サービスの導入企業数は、スタートアップから7ヵ月で1200社を超えました。