

**【開発秘話】“面接官ガチャ”を終わらせる。
500万件以上のデータから生まれた「HRmax」が、
主観だらけの採用現場を「科学」に変えるまでの軌跡。**

「優秀だと思って採用したのに、数ヶ月で離職してしまった」「面接官によって評価がバラバラで、合否の基準が言語化できない」。

多くの人事担当者が抱えるこの悩みは、長年「人間の直感」という曖昧な領域に頼らざるを得なかった、採用現場の限界でもありました。この「見極めのミスマッチ」という巨大な壁を打ち破るべく、株式会社 DYM HumanReality が開発協力をして独占販売するのが、AI 面接サービス『HRmax（エイチアールマックス）』です。

なぜ、採用のプロである DYM があえて「AI」による面接に挑んだのか。その裏側には、単なる工数削減を超えた「人事の価値を最大化させる」という強い信念がありました。

開発の最前線で「理想の採用」を追い求めたプロジェクトメンバーの渡邊、大貫の両名に、プロダクト誕生の裏側に隠された葛藤と、AI が切り拓く採用の未来について詳しく聞きました。



■「採用したのに、なぜ辞めるのか」—— 応募獲得の先にあった、面接という名の“ブラックボックス”

住吉： HRmax を開発しようと思ったきっかけを教えてください。

大貫： 私たちは長年、求人広告の運用を通じて企業の「応募獲得」を支援してきました。

しかし、支援を続ける中で、ある事実直面したんです。せっかく多くの方に応募いただいたとしても、その後の「面接」というブラックボックスの中でミスマッチが起き、早期離職につながってしまうケースが少なくありませんでした。

渡邊：今の求職者はAIを使って面接対策を完璧に仕上げてくるため、もはや『人の目』だけでは優秀層か対策上手かを見抜けません。AI武装した候補者の本質をはかるには、企業側も属人的な評価から脱却し、AIによる『客観的な評価データ』を取り入れる必要があるんです。いわゆる「見極め」の課題ですね。我々はHR Tech 事業部ですが、その名の通り、ヒューマンリソースをテクノロジーで解決する一気通貫の提案をしたいと考えたとき、採用面接における「人の主観」を排除し、精度を高める仕組みが日本にはまだ足りないと痛感したのが始まりです。

■人間の「見極め」に潜む限界と、はびこるバイアス



住吉：具体的に、人間が行う面接にはどのような限界があるのでしょうか？

大貴：面接には本来、公平さが必要です。しかし、人間はどうしても「主観」が入ります。最初の挨拶の良さや清潔感といった一部の印象だけで、仕事ができる人だと思い込んでしまう「ハロー効果」や、自分と似た経歴の人を好意的に見てしまう「類似性バイアス」。多くの現場で、自分の直感が正しいことを証明するための正解探しのような、属人化した面接がはびこっているのが現状です。

渡邊：「学歴が高いから優秀だろう」という前提で話を聞くと、無意識にその人の「頭が良い瞬間」ばかりを探して評価を補強してしまう。そうなると、本来評価すべき学習能力やコミュニケーション能力を平等に見極めることが難しくなり、結果として「期待値と違う」というミスマッチを生んでしまいます。

■圧倒的な「客観性」を実現するための、独自の評価ロジック

住吉：HRmaxは、その課題をどう解決するのでしょうか。

大貴：最大の特徴は、評価の「客観性」と「公平性」を極限まで高めた点です。従来のAI面接は、使用しているLLMモデルのハルシネーションによって点数がブレるという弱点がありました。しかし、HRmaxは膨大な面接録画データを解析して作成した「模範解答」と、候補者の回答を照らし合わせる相対評価を採用しています。これにより、いつ誰が受けてもスコアリングがブレません。



渡邊：加えて「カスタム性」も強みです。評価項目は82種類用意されており、企業様が「本当に見極めたいポテンシャル」を細かく設定できます。

大貴：開発段階では、「他社に合わせて工数削減に特化したツールにするべきでは」という意見もありました。しかし、私たちは採用のプロ。単なる作業効率化ではなく、ベテラン面接官がその場で行うような「本質を見抜く深掘り」をAIで再現することにこだわりました。これこそが、採用出身の私たちが作るべきプロダクトの姿だと信じていたからです。

■「人事の最大化」—— AIは作業を、人間は創造を。

住吉：HRmaxという名称には、どのような思いを込めていますか？

大貫：「人事（HR）の最大化（max）」です。私たちが叶えたいのは、人事とAIの共存。定型的な一次面接やスクリーニングはAIに任せ、人事は人間にしかできない「候補者の心に寄り添う口説き」や「カルチャーフィットの確認」といったクリエイティブな業務に集中する。それが理想の採用の姿だと考えています。

渡邊：実際、導入企業様からは「今まで曖昧だった採用ペルソナが、HRmaxによって初めて言語化・可視化できた」という声をいただいています。大学名や経歴といったフィルターを外し、その人の地頭やポテンシャルを正當に評価できる。バイアスを消すことで、本当に会社で活躍する人材を確保できるようになったと実感いただいています。

■採用の未来は、テクノロジーとの共存でさらに磨かれる



住吉：最後に、採用に悩む人事担当者様へメッセージをお願いします。

渡邊：日々の多忙な業務の中で、面接の質を保つのは至難の業です。HRmaxを「頼れる客観的なアシスタント」として雇う感覚で活用してほしいと考えています。生まれた時間の余裕を、求職者への魅力訴求という、人間にしかできない大切な仕事に充てていただきたいです。

大貫：AIが判断することに不安を感じる方もいるかもしれませんが、HRmaxは「なぜその点数になったのか」を明確に説明できる透明性を持っています。日程調整や初期のスクリーニングはAIに任せ、人事はより本質的なマッチングの質を高めていく。そんな新しい採用のスタンダードを、共に作っていければ嬉しいです。

■株式会社 DYM HumanReality 会社概要

- (1)商号 : 株式会社 DYM HumanReality
- (2)代表取締役 : 佐々木 聡祐
- (3)設立年月 : 2025年9月
- (4)本店所在地 : 〒141-0032 東京都品川区大崎 1-11-2 ゲートシティ大崎 イーストタワー10階

(5)事業内容 : AI 面接プラットフォームの提供

■株式会社 DYM 会社概要

- (1)商号 : 株式会社 DYM
(2)代表取締役社長 : 水谷 佑毅
(3)設立年月 : 2003 年 8 月
(4)資本金 : 5000 万円
(5)売上高 : 258 億円 (21 期)、324.6 億円 (22 期)
(6)本店所在地 : 〒141-0032 東京都品川区大崎 1-11-2 ゲートシティ大崎イーストタワー10 階
(7)従業員数 : 連結 2,744 名 (2025 年 4 月 1 日現在)
(8)事業内容 : 人材事業、WEB 事業、海外医療事業、M&A 事業、スポーツ事業 等
(9)URL : <https://dym.asia/>

«本件に関する報道関係のお問い合わせ»

株式会社 DYM 広報担当 住吉

TEL: 03-5745-0200 FAX: 03-3779-8720

E-Mail:pr@dym.jp URL: <https://dym.asia/>