

# HRmax

感覚採用から、データ採用へ

— AI面接ご提案資料 —

会社名	株式会社DYM HumanReality
代表取締役	佐々木 聡祐
会社設立	2025年9月11日
所在地	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 TEL:03-6774-0903
資本金	2,000万円
事業内容	AI面接プラットフォームの開発・提供



親会社名	株式会社DYM	資本金	5,000万円
代表取締役社長	水谷 佑毅	従業員数	連結2,744名、単体682名(2025年4月1日現在)
会社設立	2003年 8月22日	売上	第23期売上高 462.4億円(連結目標) 第22期売上高 324.6億円 第21期売上高 258.0億円 第20期売上高 212.6億円 以下略
所在地	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 TEL:03-5745-0200	事業内容	WEB事業/人材事業/研修事業/エグゼパート事業/M&A事業/医療事業/ ウェルフェアステーション事業/投資育成事業 等

01 人事の工数過多

02 評価基準・面接官の  
スキルのバラつき

03 ミスマッチによる  
採用コストの増大



## 01 人事の工数過多

1名の採用対応に**多くの工数が発生**

→書類対応/日程調整/面接準備/面接実施...

→累計で**20~30時間規模**に達するケースも

※1名あたりの採用対応に要する時間  
(企業ヒアリングベースの試算値)

書類選考から内定まで**平均26.7日**

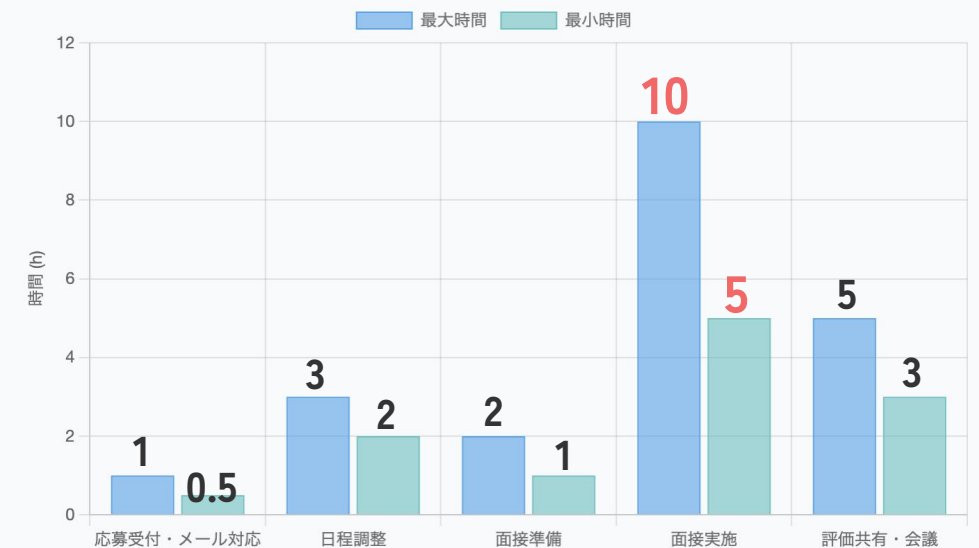
→大手/中小ともに**現場工数を圧迫**

出典：マイナビ2024年卒 企業新卒内定状況調査

### 工程の所要時間と全体に占める割合

1名あたりの採用対応に要する時間

工程別所要時間（時間）



※ 棒の高さは時間範囲（最小～最大）を示しています

**合計 約20～30時間**

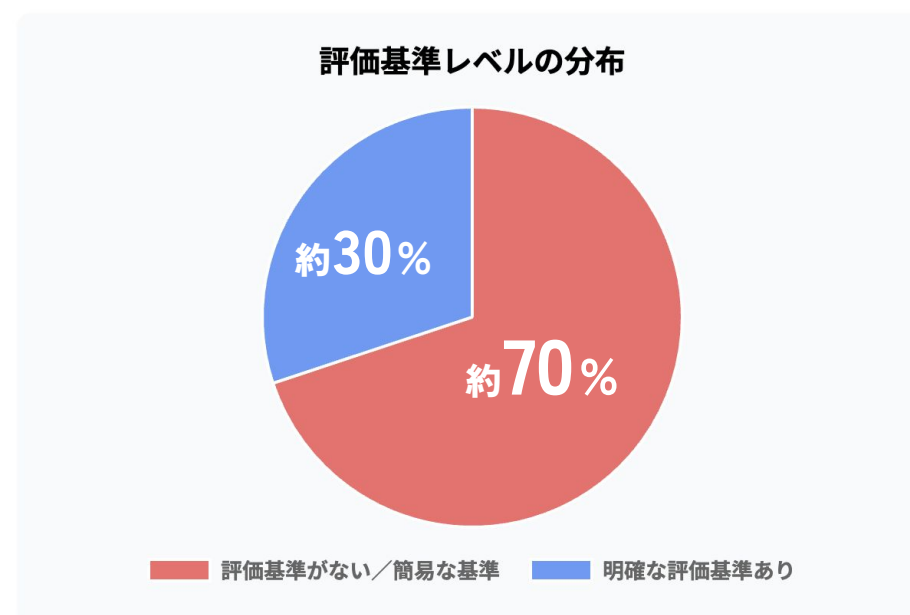
※弊社取材・企業ヒアリングによる試算値であり、公的統計ではありません。

## 02 評価基準・面接官のスキルのバラつき

約70%の人事の一次面接官が  
「評価基準がない／簡易な基準」で  
応募者を評価している  
→採用の質・公平性が担保されにくい

求職者の面接対策  
→本質を見抜きにくくなっている

### 一次面接評価実施状況調査結果



出典:2024年 PortRay株式会社「上場企業の中途採用の一次面接に関する実態調査」

## 03 ミスマッチによる採用コストの増大

新卒3年以内離職率は約34.9% 令和3年3月大卒

出典：厚生労働省 「新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)」

1人あたり経済損失が約180万円 ※

→採用後の定着・活躍につながらないリスク

※一般的な企業の総合職採用を前提とした試算例（採用費・研修費・在籍中給与・機会損失等を含む）

### 1人あたりの経済損失

	合計
その他事務対応等	約20万円
引継ぎ期間の機会損失	約20万円
在籍中の人件費	約45万円
研修・教育コスト	約20万円
人事／現場の選考工数	約15万円
採用広告・エージェント手数料	約60万円
	<b>約180万円</b>

一般的な企業の総合職採用を前提とした試算例

こうした課題を解決するために必要なのは  
**AIと人事の共存**です



そして、この共存を実現するために  
HRmaxがサポートするのは



## AIの役割

### 効率化 & 客観的なスクリーニング

面接準備・候補者選定を自動化し、本音の見えるデータで判断可能に



## 人事の役割

### 口説き & 見極め

候補者との対話で  
本質的なフィット感を確認



これにより、**HRmax** が

- 面接で「正解」を演じる求職者への対応
  - 現場を疲弊させる採用プロセス
  - 感覚に頼った判断による評価ブレ・離職リスク
- をすべてサポートいたします

AIと人事が協力することで、  
日本の採用が抱える三重苦を改善し、  
**より質の高い採用判断**を行いやすくなります

# HRmax

## 未来の活躍を見抜く 次世代のAI面接

500万人規模の面接データ＋独自アルゴリズム



※本サービスの基盤となる採用データには、2015年～2025年に集計された、アジア圏を中心とする男女の20歳～60歳を調査対象とするデータ等が含まれます

HRmaxは、**採用のプロフェッショナルと最先端のAI技術** を組み合わせ、「採用の精度と効率」を劇的に高めます

候補者の本質を見抜く「深い対話」



まるで人間が行うような、自然で本質的な面接体験



複数の専門AI が連携し、多角的な視点 で候補者の個性や能力を深く引き出します

誰に対しても「ブレない評価」



公平で、信頼できる一貫した評価基準を徹底



評価の「矛盾」や「あいまいさ」を IRT技術 で解消し、評価の安定性を担保します

柔軟で快適な「次世代型面接」



従来のAIでは不可能だった、柔軟性と安定性の両立



候補者の回答の幅に合わせた柔軟な面接 を実現しながらも、評価の基準は揺るぎません

**HRmax** は採用の精度と効率を飛躍的に向上させます

# HRmax とは

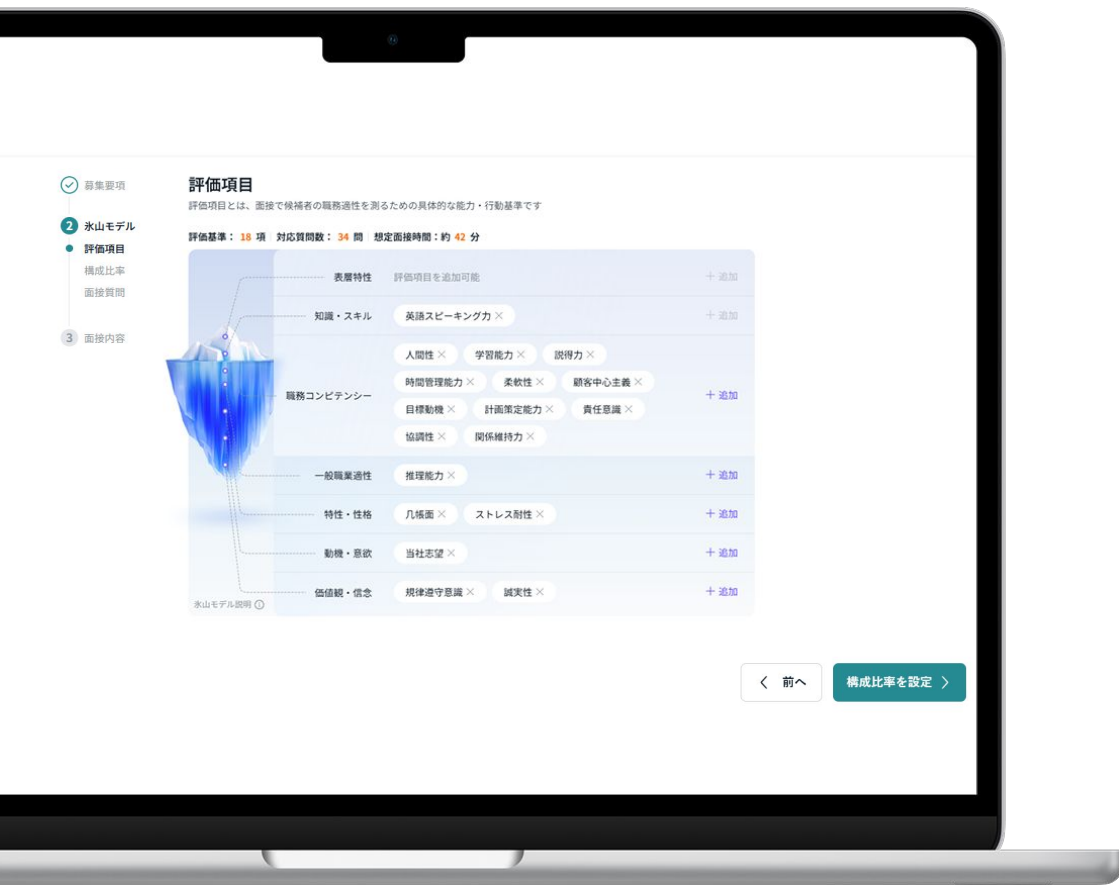
## 冰山モデルが映し出す、"水面下の力"

約500万人/約8,000企業分※の面接データを学習し生まれた、独自の「冰山モデル」。

冰山モデルとは、見える部分のスキルだけでなく、水面下に隠れた『思考力』『協調性』

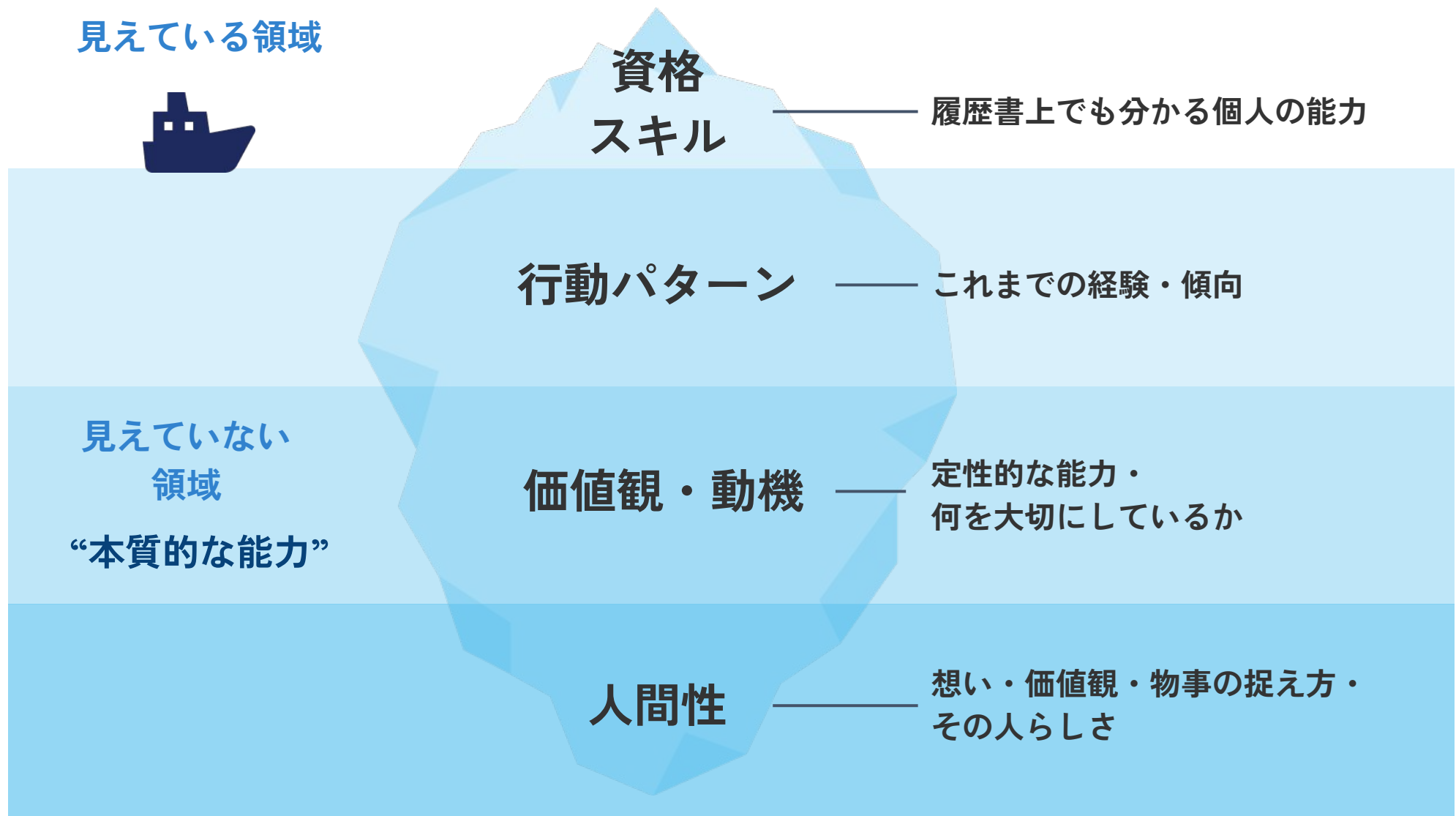
『学習意欲』などの本質的な能力を測る評価基準です。

面接では測り切れない思考の深さ、チームを大切にできる心、新しいことを学び続ける情熱といった、その人らしさを形作る要素を、私たちのシステムは精緻に可視化します。



※本サービスの基盤となる採用データには、2015年～2025年に集計された、アジア圏を中心とする男女の20歳～60歳を調査対象とするデータ等が含まれます

冰山モデルとは、人の特性や行動の表面に見える部分と、目に見えない深層部分の関係を「冰山」に例えたモデルのことです



## 一般的なAI面接で何ができるの？

質問する

“

「自己紹介してください」  
「どのように困難を乗り越えましたか？」などを聞いてくれる

まとめる

“

面接者が答えた内容をわかりやすく短く整理してくれる

スコアをつける

“

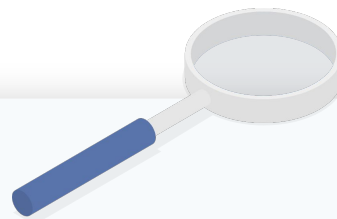
話し方や考え方から「この人は説明が上手」などを数字で評価できる

## 一般的なAI面接の3つのメリット



### 平等に見る

人間だと気分や好みで点数が変わるけど、AIは同じ基準で見るから公平



### 多くの人を チェックできる

一度に何十人でも対応できるから、人事の仕事が楽になる

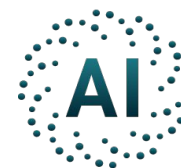
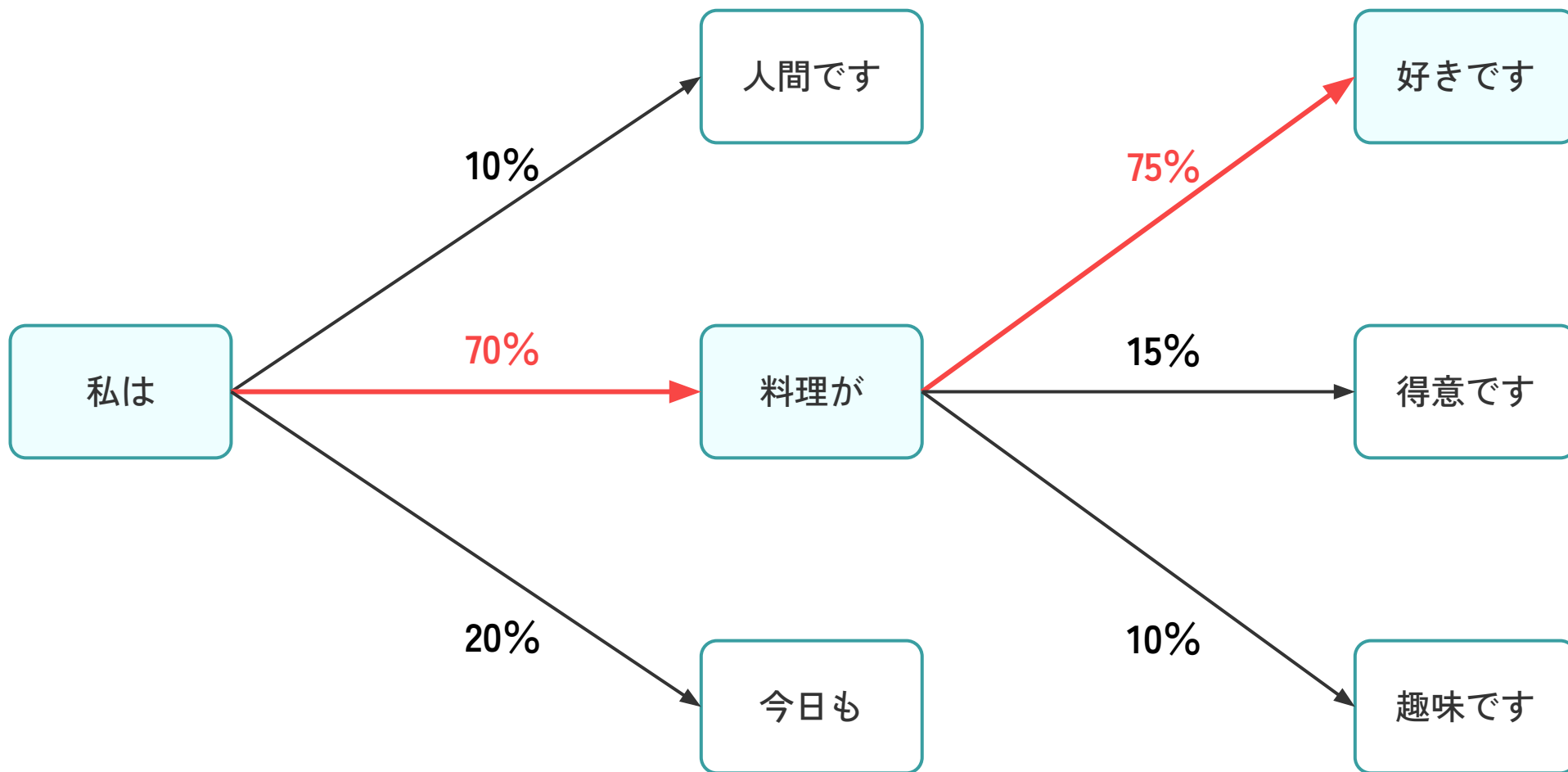


### 振り返りが できる

記録が残るので、あとから他の担当者と一緒に見直して判断できる

# 生成AIの仕組みとリスク ハルシネーションを簡単に解説

事前に学習した大量のテキストデータをもとに次に来る**確率が高いもの**を選定

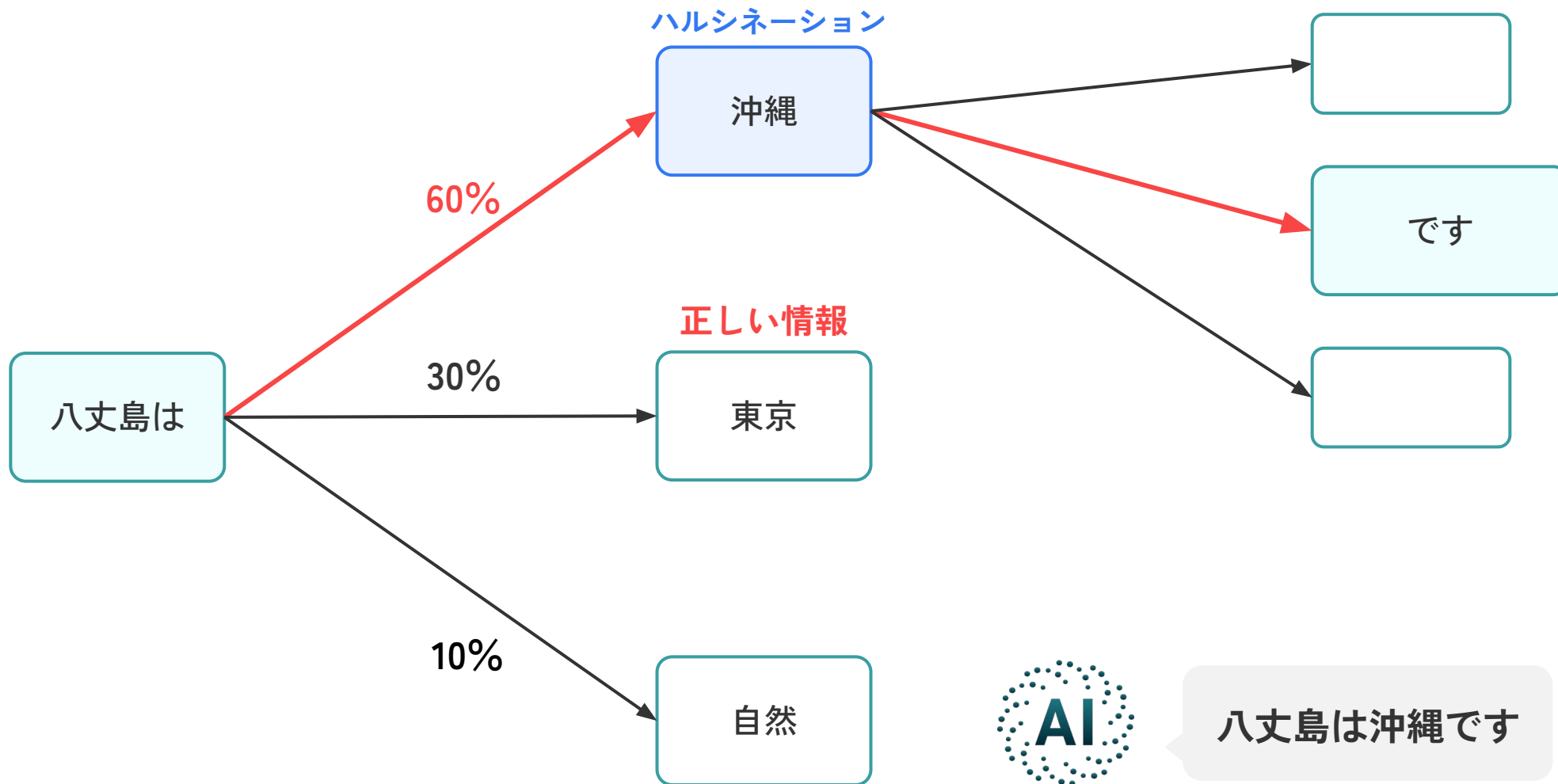


私は料理が好きです

AIは**不正確な情報を伝える** ことがある

ハルシネーション

AIに与える情報などによって  
事実と異なる結びつきが生まれる



AIは「間違えよう」として間違えているわけでも  
システムが壊れているわけでもありません

AIの仕組み上、誤情報（ハルシネーション）が起こることは避けられません

つまり、AIは 「事実かどうか」を判断するのが苦手 なのです



そこで、登場するのが

## HRmax

**他社にはない、HRmaxだけが持つ強み** で

誤情報のリスクを抑えながら、安心して使えるAI環境を提供します！

**HRmax** のここがすごい！

他社  
サービス

ハルシネーションの可能性を  
否定できないAI面接官

例...全教科の先生が1人



## 大規模言語モデル (LLM)

- 多くの文章パターンを学習
- “よりもっとらしい”回答を生成
- 面接やHRの領域向けではない



## ハルシネーションが起こり得る

- 学習データが膨大な為、文脈に合わない誤った回答も...
- 生成AIに全てを委ねず、自己の判断や考えが重要

評価がブレて公平性に欠ける

HRmax

HR領域専門AIで熟練の面接官

例...採用専門の先生が80人以上のチーム



## 独自でAIを開発

- ファインチューニング+強化学習※
- AIの構造自体をHRの領域に変更
- 評価揺れのない判断とレポートイングが可能



## 専門性の高い深掘り質問

- 各々の評価項目のプロが鋭い質問をすることが可能

いつでも公平かつ安定的に  
候補者の評価が出来る

※試行錯誤を繰り返し、最適を決定していくAIの学習アルゴリズム。時間とコストが高く、複雑な環境への適応の難易度が高いのが特徴

他社のAI面接

一般的なLLM

＼ 知識が広く浅い ／



何でも屋

**評価基準が不安定**

同じ候補者でも、  
聞くたびに  
違う評価になることがある

**HRmax**

独自のLLM (MoE+IRT)

＼ 評価が深く高精度 ／



専門家チーム

**安定した評価基準**

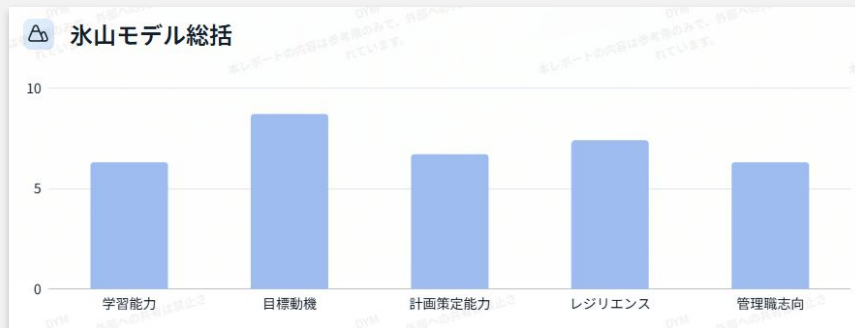
誰にでも、いつ聞いても、  
同じ基準で  
一貫した評価が出る

500万人/約8,000企業分※のデータが証明する信頼性と精度  
HRmaxなら、**採用ミスマッチのリスクの大幅な軽減**が目指せます

※本サービスの基盤となる採用データには、2015年～2025年に集計された、アジア圏を中心とする男女の20歳～60歳を調査対象とするデータ等が含まれます

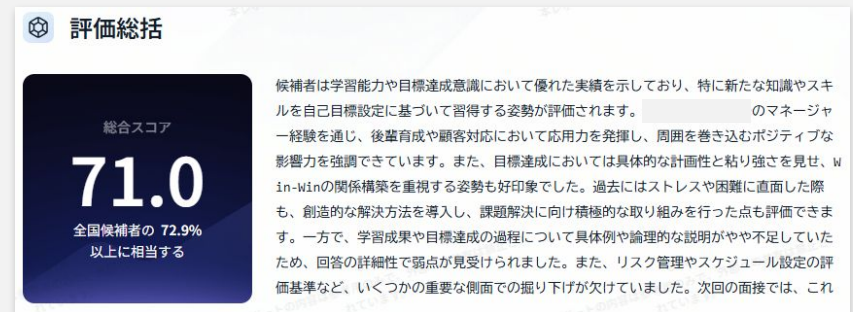
大手企業やハイレイヤー採用にも対応する精度  
候補者の能力を、公平かつ客観的に可視化します

## 客観的スコアリング



思考力・問題解決力・判断力を数値化して可視化。採用基準を明確に設定できます。

## 精度の高い要約



質問に対しての求職者の回答を、整頓してわかりやすい文章を生成します。

※画面はHRmax診断レポートサンプルの一部です。実際のレポートは顔が見える形式で出力されます

## 不正を排除し、透明性を確保

採用のブレがないからこそ、重要なポジション採用も安心です

### 不正行為検知機能

**異常検知の分析** システムが以下の異常行動を検出しました

**顔情報の照合** 異常傾向:なし  
面接中に識別を行い、回答者が同一候補者であるかを照合します。



**資料参照の可能性** 異常傾向:なし  
候補者の行動に識別を行い、外部資料を参照していた疑いの有無を総合評価します。

**想定外の不適切な行動** 異常傾向:要確認  
画面切替 (バックグラウンド遷移) の行為に識別を行い、自動的に判断します。

面接中の画面切り替える 4 回

候補者の不正行為を検知し、採用プロセスの透明性を確保します。

### 公平な選考

**目標動機** 任務の目標を理解し、目標に基づいて業務を計画・調整できる能力


**8.7** 良好

★ AIコメント:

候補者は、具体的な目標を設定し、それを達成するために積極的に取り組んだ姿勢が評価できます。特に、店舗内で最短でマネージャーに昇格するという目標に対し、通常の業務以上の労働時間を確保し、更には効率的な目標達成方法を模索する姿勢を示しました。具体的には、ロールモデルを定め、その人物からフィードバックを受け入れて日々改善を重ねた点が目標に対する注力度や努力の裏付けとなっています。また、候補者は、ロールモデルから学んだ事例を自身の発展に効果的に活用し、対顧客戦略や販売向上に向けた工夫、さらには後輩の成長促進にも尽力するなど、周囲への積極的な働きかけを通じてWin-Winの関係構築を目標達成に組み込んだ点が印象的でした。このように、明確な方法論を伴う計画性と困難に直面しても前向きな姿勢を貫く候補者の姿勢は、評価軸の基準に十分合致していると判断します。一方で、候補者の回答においては彼らの挑戦における具体的な課題や障害、その克服過程にももう少し詳細があると、さらに深い評価が可能であったと考えます。総じて、目標動機の次元で候補者は優れた努力と実行力を示し、このレベルの評価に相応しい内容であると評価します。

AI面接官: ご自身の目標を達成するために、特に努力されたご経験はありますか? そのとき具体的にどんな行動をとられ、どのような成果を得られたのか教えてください。

候補者: はい、ありがとうございます。えっと私の目標を達成するために特に努力した経験というのは、えっと一つがえっと最短、自分の店舗が東日本、あ東東京で売り上げがナンバーワンの店舗ということもあって、売り上げもすごく高く、えっと人もたくさん働いている店舗になります。なので、そのたくさん働いている店舗の同期



誰が評価しても同じ結果が得られ、公平性と透明性を確保します。

※画面はHRmax診断レポートサンプルの一部です。実際のレポートは顔が見える形式で出力されます

透明性の高い面接設計と回答の記録・共有で、採用の判断もスムーズに

## 職種に合わせたカスタム質問

質問追加

質問説明を入力 **必須**

候補者向けの質問を入力してください  
例：これまでで最も困難だったプロジェクトは？

0 / 500

職種に応じて面接内容を自由にカスタマイズできます。ポジションに合わせた面接を設定することで、よりの確な適性判断が行えます。

## 回答・動画の記録機能

面接動画

AI面接動画



面接質問：職場で成果を上げるためには、常に新しい知識や技能を学び続けることは大事だと思います。あなた自…

候補者：はい、えっと私は...でのアルバイトで、えっと新しい知識や技術を学び続けることを意識して行っておりました。具体的に言いますと、えっと常に一番大きい目標を持って、その目標にどうしたら近づけばかっていうところを、日々毎日のタスクとして行っておりました。日々毎日タスク化することによって、あの常に新しい知識だったりとか、今日はこういうところできないから、大きい目標、えー私はマネージャーになることだったりとか、ロールモデルとして一番名前を挙げてもらうというところ...えっと目標を立てていたので、その目標に達成するためにどうし...

求職者の回答を要約と動画で残せます。後から確認したり、他の面接官と共有する際に便利です。

※画面はHRmax診断レポートサンプルの一部です。実際のレポートは顔が見える形式で出力されます

## 回答への深掘りによって、 求職者の真意を引き出す

回答内容に加え、深掘り質問で求職者の思考や行動の背景まで把握可能  
表面的な答えに左右されず、本質的な適性を見極められます



## PCでもスマホでも 受験可能

場所や端末を選ばず、PC・スマホで受験可能  
候補者の利便性を高めることで、幅広い人材の採用  
チャンスを逃しません



# 冰山モデルの評価項目を 選んで面接設計

## 募集要項を固めるとおおすすめの項目が画面上に表示される

① 募集要項      評価基準：20/20 項   対応質問数：45 問   想定時間～最大時間：約 48 ～ 97 分 ①

② 冰山モデル

● 評価項目  
構成比率  
面接質問

③ 面接内容



氷山モデル説明 ①

表層特性	評価項目を追加可能	+ 追加
知識・スキル	英語会話 ×	+ 追加
コンピテンシー	顧客中心主義 ×   顧客開拓 ×	+ 追加
	コミュニケーション力 ×   関係維持 ×   学習能力 ×	
	時間管理能力 ×   柔軟性 ×   発散的思考力 ×	
	分析力 ×   サービス精神 ×   成約力 ×	
一般職業適性	判断能力 ×	+ 追加
特性・性格	自己管理能力 ×   レジリエンス ×   社交性 ×	+ 追加
	几帳面 ×	
動機・意欲	志望理由 ×   自己PR ×	+ 追加
価値観・信念	誠実性 ×	+ 追加

“職種” の特性によって変動するため、**面接で見たい要素に応じて柔軟に設定**できる

## コンピテンシー

- 人間性
- 学習能力
- 目標動機
- 協調性
- 時間管理能力
- 柔軟性
- 発散的思考力
- 効果イノベーション
- 顧客中心主義
- 計画策定能力
- リソース調整力
- 分析力
- 状況対応力
- リスク防止
- 責任意識
- 説得力
- コミュニケーション力
- 関係構築力
- 関係維持力
- 要点把握力
- 即時学習能力
- 情報収集力
- 団結力
- 管理職適性

## 一般職業適正

- 推理能力
- 判断能力
- 計算処理能力
- 空間認識能力

## 特性・性格

- ストレス耐性
- 几帳面
- 自己管理能力
- 独立性
- 先見性
- レジリエンス
- 自主性
- 実行力
- 挑戦性
- 楽観性
- 情緒安定性
- 社交性
- 勤勉性
- メンタルヘルス

## 動機・意欲

- 志望動機
- 管理職志向
- 向上心

## 価値観・信念

- プロ意識
- チーム精神
- 規律遵守意識
- 誠実性

## 知識・スキル

- 英語スピーキング力

etc...

他社は約10~20項目程度が主軸なのに対して、HRmaxは全部で

# 83項目

※2025年11月時点

83項目の中から1つの指標に対して、1つの質問が自動で生成される

その質問を使えば、表面的な答えに惑わされず

**本質的な能力や価値観まで見極めることが可能**



「うちの会社はどう設定すればいいの？」

イメージが湧かない方は、次のページをチェック！



## DYM HumanRealityの場合...

ストレス耐性を重視する傾向 → 「レジリエンス」を設定

追加した項目 → 新卒卒なので、「志望理由」に加えて「自己PR」などを含める

## 飲食業（募集要項：店長）の場合...

コンピテンシーに「サービス精神」「店舗運営」などの項目がおすすめとして表示

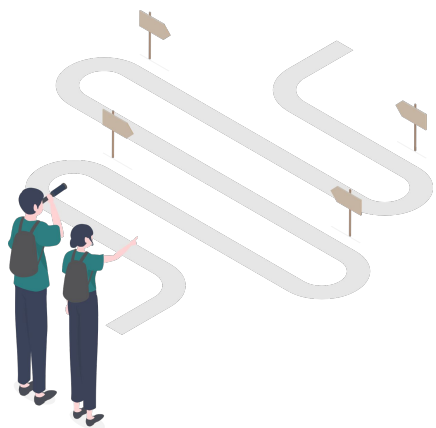
追加した項目 → 「責任意識」「コミュニケーション能力」「人間性」



自社の求める人材像に合わせて**評価項目をカスタマイズ**できる

# 導入のポイント

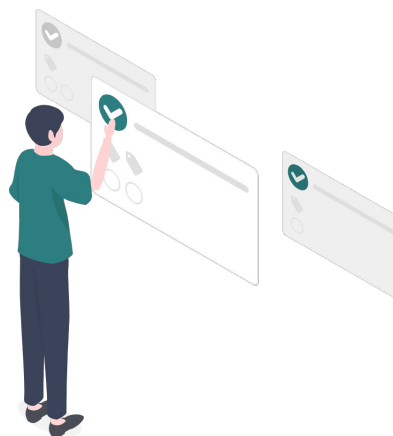
## 入社後の活躍予測



ロールモデル比較で  
成功人材を特定

ハイパーフォーマー像と照らして  
将来の活躍を見極める

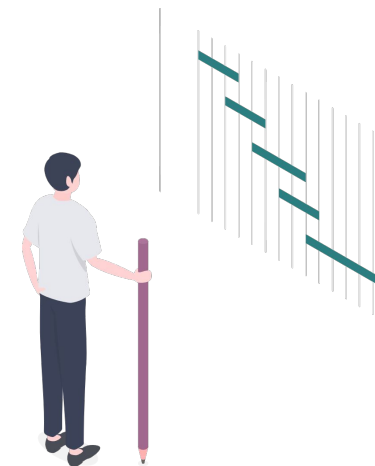
## 採用ミスマッチ防止



「なぜマッチするか」を  
定量説明

感覚ではなくデータで  
納得度の高い採用を実現

## 工数削減



一次・二次面接代替で  
担当者負担を軽減

面接官は会うべき人材に集中、  
人事は候補者の口説きに専念

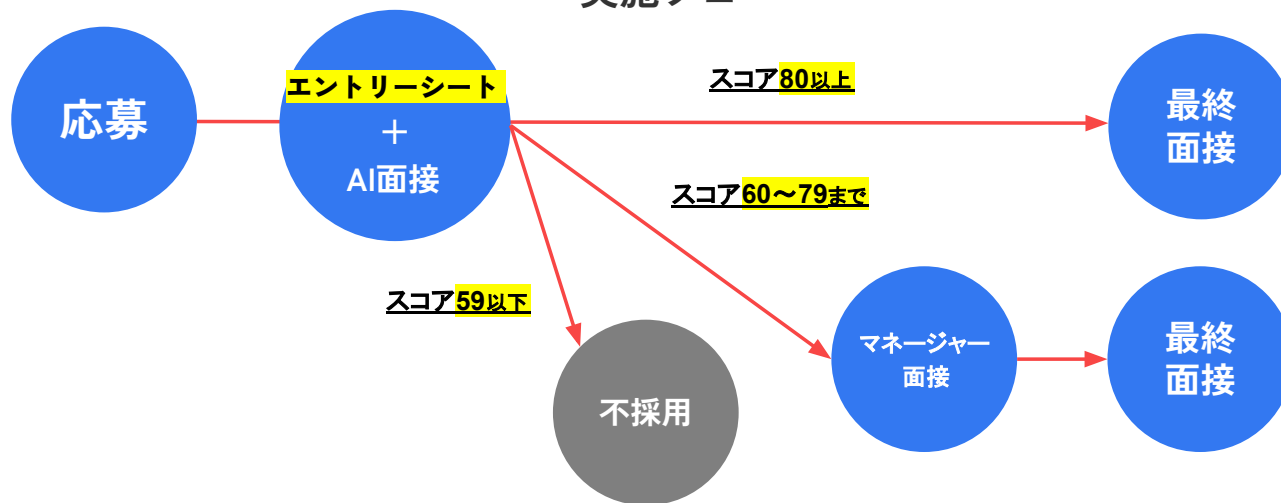
## 新卒450名採用企業

悩み：人事が足りない/新卒の見極めが難しい

### 目的

人事工数の削減  
学生の面接対策への対策

### 実施フロー



### 対応

AI(一次面接)：工数を削減し、書類選考では判断できない人材をふるい分け

- ・高得点層 (80+) への対応→「ファストパス」の適用
- ・中間層 (60-79) への対応→ 機械的な判断が難しい層を現場社員がじっくり見極め

面接官(二次/最終)：社風マッチングの見極めと口説きを実施

人事部門：空いた工数で内定フォローを実施、口説きを実施

## 結果

一次面接  
着地率UP

内定  
承諾率UP

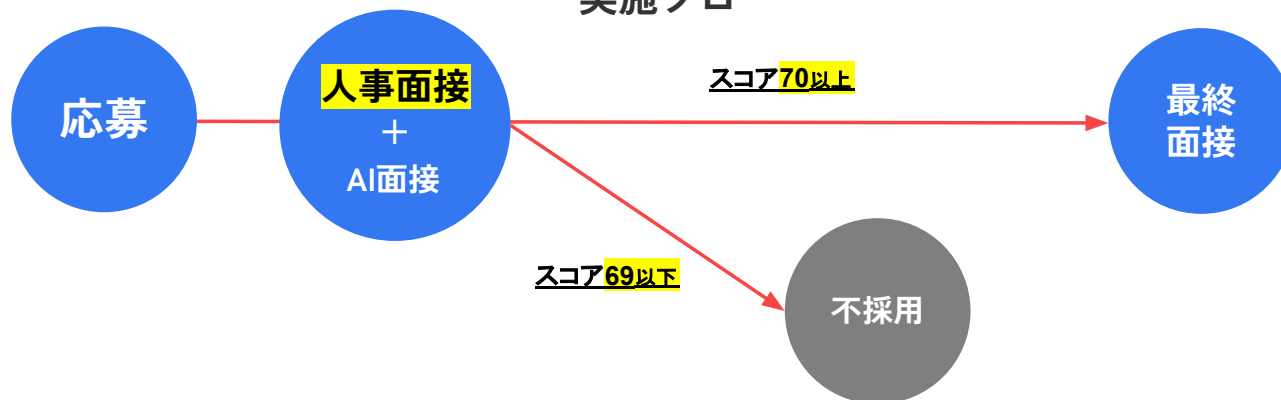
## 🏢 中途採用企業

悩み：人事が足りない/中途の採用フローが長い

### 目的

人事工数の削減  
決定までのスピード感を早める

### 実施フロー



### 対応

AI(一次面接)：工数を削減し、書類選考では判断できない人材をふるい分け  
面接官(二次/最終)：社風マッチングの見極めと口説きを実施  
人事部門：空いた工数で内定フォローを実施、口説きを実施

## 結果

一次面接  
着地率UP

内定  
承諾率UP

採用目標：350名 倍率：約43倍（応募15,000名） 人事：15名体制

## Before

- 一次面接：人事10名で1日80名（各8名ずつ）対応
- 面接期間：約160日
- 面接合計時間：80名×160日×30分=6,400時間
- さらに評価入力・調整会議などで+3,200時間

計9,600時間／人事の総工数

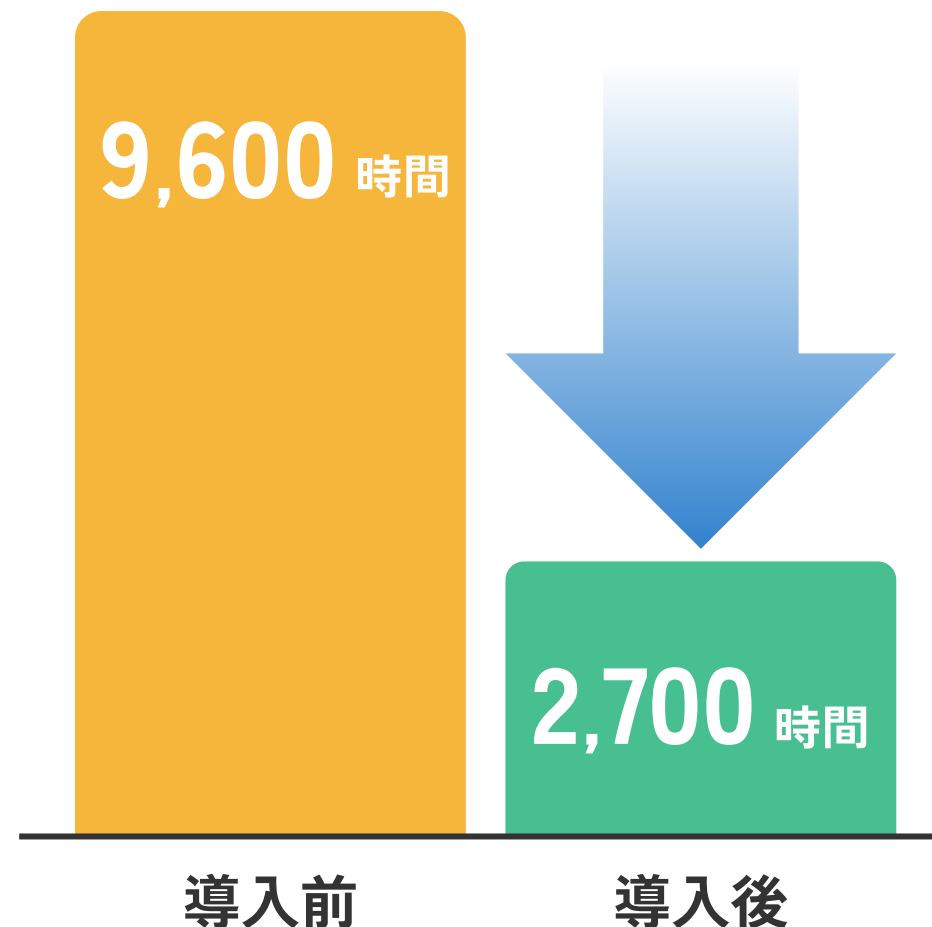


## After

- 一次面接→ AIで12,800名から3,600名に絞り込み
- 二次面接以降のみ人事が対応（3,600名）
- 面接期間：約160日
- 面接合計時間：3,600名×30分=1,800時間
- 選定・口説き・フォローなどの質的業務に900時間転換

計2,700時間／人事の総工数

一次面接をAIでふりわけると  
二次面接以降を人事が対応で **71%削減**



年間採用人数：24名 応募：500名（年間） 人事：2名体制

## Before

- 一次面接：500名×1時間
- 二次面接：200名×30分
- さらに調整業務などで+175時間

計775時間／人事の総工数

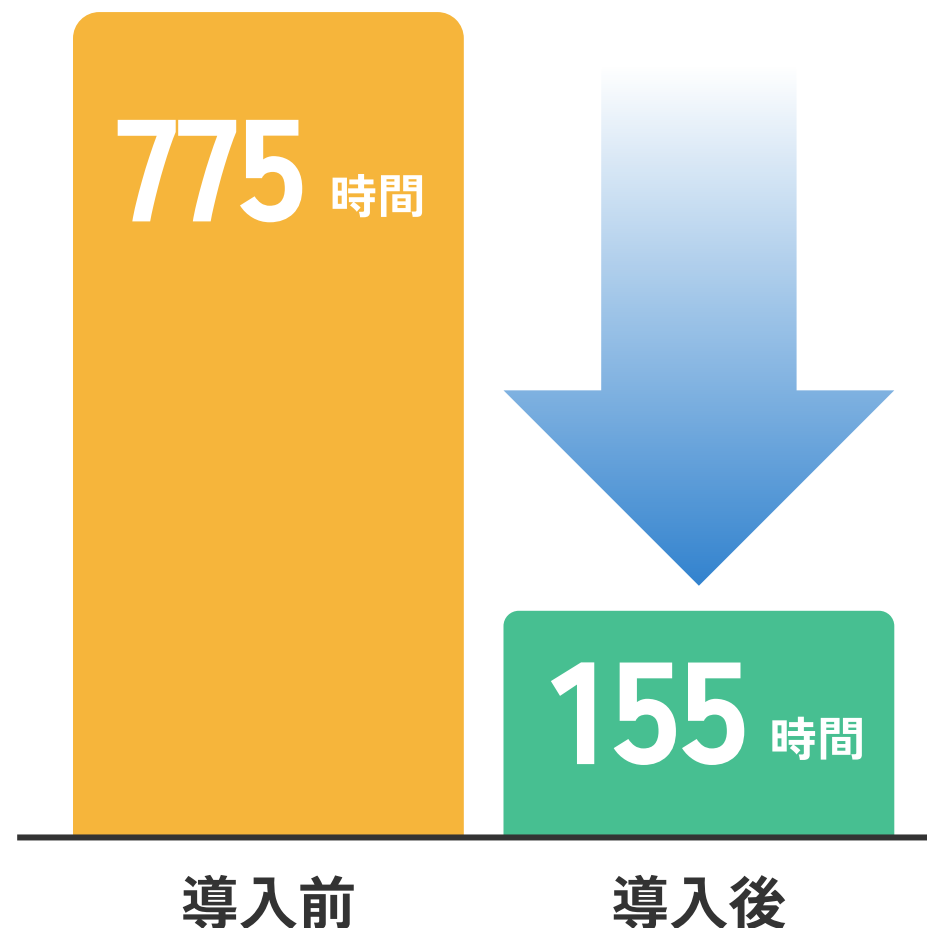
HRmax を導入

## After

- 一次面接→ AI面接導入により500時間を削減
- 二次面接→ AIによるふりわけで100時間から30時間
- 調整業務→ 業務効率化により125時間に削減できる見込み

計155時間／人事の総工数

一次・二次面接に  
AI面接を取り入れることで約**80%**削減



Role  
**01**

**候補者の  
深掘りと精査**

- ・ 入社意欲の確認
- ・ 過去経験からの能力
- ・ ポテンシャル
- ・ 人間性の確認

Role  
**02**

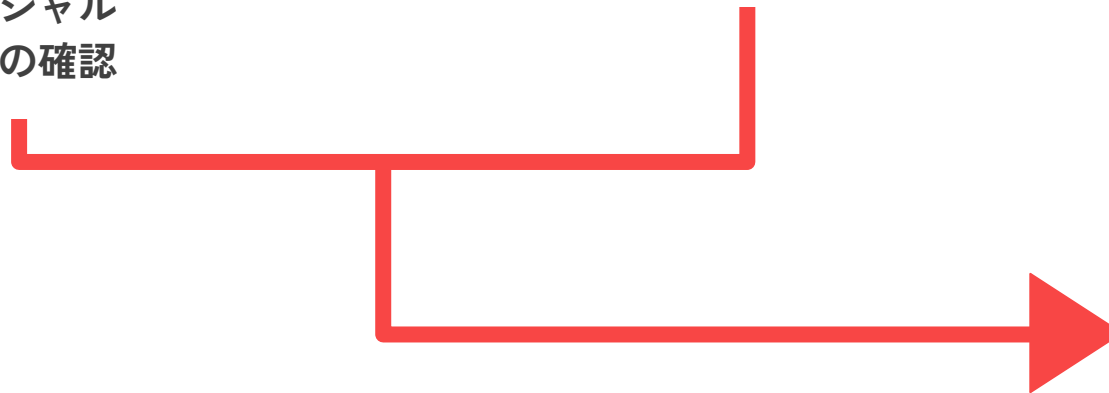
**最終面接官への  
情報提供**

- ・ 評価の言語化
- ・ 最終判断のサポート

Role  
**03**

**口説き**

- ・ 業務理解の促進
- ・ 会社の魅力訴求



**HRmaxで  
サポート!**



比較項目	HRmax	A社	B社
導入コスト	○	○	◎
1回あたりの金額	1,000~5,000円 (税抜)	5,000円 (税抜)	500円 (税抜)
評価精度	◎	○	×
不正行為チェック	◎	○	×
面接対話の要約力	◎	○	○
ATSとの連携	◎	△	△

わずか3ステップで導入開始できます  
ブラウザ完結のため、すぐに面接で利用可能です



💡 **トライアル特典** 💡

5名分までの面接診断が **無料で体験可能**

実際に社員で体験をして、レポートの正当性・精度を確認できます

# 料金プラン

※金額はすべて税抜

※当サービスは年間契約プランのご提供となります

初期費用： 30万円

アルバイト・派遣向け

一般企業向け

大手・ハイレイヤー向け  
しっかり求職者のことを見たい

ライトプラン  
面接1回分

スタンダードプラン  
面接1回分

プレミアムプラン  
面接1回分

料金

3,000円

5,000円

8,000円

選べる評価指標

3個

7個

何個でも可能

同一人物かの確認



不正行為も確認可

不正行為も確認可

カスタム質問



深掘りも可能

面接目安時間

15分

30分

60分

※金額はすべて税抜

※当サービスは年間契約プランのご提供となります

一般企業向け

大手・ハイレイヤー向け  
しっかり求職者のことを見たい

初期費用： 30万円

スタンダードプラン  
面接1回分

プレミアムプラン  
面接1回分

料金

4,000円

8,000円

選べる評価指標

5個

何個でも可能

同一人物かの確認



不正行為も確認可



不正行為も確認可

カスタム質問



深掘りも可能

新卒用質問



面接目安時間

20分

60分

※金額はすべて税抜  
※当サービスは年間契約プランのご提供となります

初期費用： 30万円

固定費用： 月/ 7万円

大量採用企業向け

一般企業向け

大手・ハイレイヤー向け  
しっかり求職者のことを見たい

ライトプラン  
面接1回分

スタンダードプラン  
面接1回分

プレミアムプラン  
面接1回分

料金

1,000円

3,000円

5,000円

選べる評価指標

3個

7個

何個でも可能

同一人物かの確認



不正行為も確認可

不正行為も確認可

カスタム質問



深掘りも可能

面接目安時間

15分

30分

60分

※金額はすべて税抜

※当サービスは年間契約プラン  
のご提供となります

一般企業向け

大手・ハイレイヤー向け  
しっかり求職者のことを見たい

初期費用： 30万円

固定費用： 月/ 7万円

スタンダードプラン  
面接1回分

プレミアムプラン  
面接1回分

料金

2,000 円

5,000 円

選べる評価指標

5個

何個でも可能

同一人物かの確認



不正行為も確認可



不正行為も確認可

カスタム質問



深掘りも可能

新卒用質問



面接目安時間

20分

60分



## 2年間実質半額

300万円分を **150万円** で試せる!

内訳)	初期費用	30万円
	+	
	月額費用	7万円 × 24か月 = 168万円
	+	
	スタンダード プラン	3千円 × 340回 = 102万円
	or	
	プレミアム プラン	5千円 × 204回 = 102万円

※本サービスは、補助金の交付には審査があり、必ずしも採択されるとは限りません。詳細はIT導入補助金事務局の公式サイトをご確認ください。

※記載の計算例は一例です。実際の補助金額や負担額は申請内容や採択結果により異なります。

※「実質半額」は、IT導入補助金を利用し、300万円のプランに対して最大150万円の補助を受けた場合の参考例です。

※金額はすべて税抜  
※当サービスは年間契約プランのご提供となります

初期費用： 30万円

固定費用： 月/ 7万円

現場の基本対応に最適

現場運用をさらに強化したい

カスタム15問

面接1回分

評価1+10問

面接1回分

料金

700円

1,000円

選べる評価指標

—

1個

同一人物かの確認

○

○

カスタム質問

15問

10問

面接目安時間

10分

15分

もう、  
人を“見落とす”  
時代じゃない

D Y M  
*Human Reality*

## 導入のご検討・ご相談はこちらから！



### お問い合わせ・導入のご相談

お見積りなど詳しいご相談は  
お問い合わせメールをご活用ください

 [hrmax@dym.jp](mailto:hrmax@dym.jp)

### お電話でのお問い合わせ

 **03-6774-0903**

平日 9:00~19:00  
(土日祝を除く)

貴社の明るい未来に必ず貢献いたします。



D Y M

株式会社DYM 〒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  
TEL: 03-5745-0200 FAX: 03-3779-8720 <https://dym.asia/> 代表取締役 水谷 佑毅

D Y M  
Human Reality

株式会社DYM HumanReality 〒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  
TEL: 03-6774-0903 FAX: 03-3779-8720 代表取締役 佐々木 聡祐