

2026年2月16日
VETA 株式会社
早稲田大学

学生は何を基準に就職先を選ぶのか？

VETA 社×早稲田大学、Value Elicitation 法で価値観を可視化

<発表のポイント>

- 本調査では、「Value Elicitation 法」(※1)を活用し、学生の就職価値観に関する豊富な定量的知見を得ました。得られたデータから、企業の各要素の定量的な評価や、文系/理系など回答者の属性ごとの傾向の分析などが可能になります。また、実際の企業プロフィールや採用条件のデータと組み合わせることで、回答者それぞれの重視度にマッチした企業を推薦することも可能となります。
- 企業プロフィールや採用条件など、企業の各要素が改善した場合の効果を平均年収に換算したところ、初期配属地が「東京でも出身地でもない大都市」から、「自身の出身地」に変わることは、平均年収が約 60 万円上がることと同等の魅力度向上の効果があることが示されました (図 1)。
- また、企業の CSR への取り組みが不十分な場合は、学生からの企業に対する評価の減点になる一方、積極的な取り組みは加点にはならないことがわかりました (図 2)。
- 文系学生に比べ、理系学生はジョブ型雇用の価値観を有する傾向にありました (図 3)。

VETA (ヴィータ) 株式会社 (本社：東京都新宿区、代表取締役 CEO 原 健人、以下 VETA 社) は、早稲田大学キャリアセンターと連携し、早稲田大学学生を対象とした「学生の就職価値観の実態調査」を実施いたしました。

本調査では、早稲田大学政治経済学術院の山本 鉄平 (やまもと てっぺい) 教授と日野 愛郎 (ひの あいろ) 教授が開発した、コンジョイント分析を独自に発展させた Value Elicitation 法 (以下、VE 法) (※1) を活用し、従来のアンケート調査の手法では得られない、学生の就職価値観に関する豊富な定量的知見を得ることができました。なお、本調査に携わった山本教授および日野教授は、VETA 社においてそれぞれ CSO (Chief Science Officer) および CKO (Chief Knowledge Officer) を務めています。

本調査結果の詳細については、ホワイトペーパー「学生の就職価値観の実態調査」として公開し、VE 法のメリットなども解説しています。以下の URL より資料をダウンロードができます。

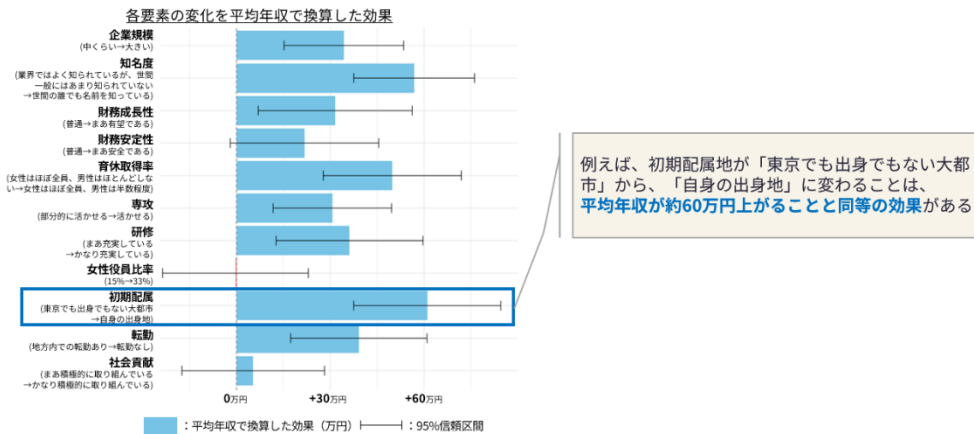
URL : <https://veta.co.jp/contact/>

【調査結果概要】

◆企業プロフィールや採用条件など、企業の各要素が改善した場合の効果を平均年収に換算し算出

平均年収による尺度で評価することで、福利厚生や配属地といった定性的な条件の重要度をわかりやすく比較することができます。例えば、初期配属地が「東京でも出身地でもない大都市」から、「自身の出身地」に変わることは、平均年収が約 60 万円上がることと同等の魅力度向上の効果があることがわかりました。採用の実務においては、この結果は例えば勤務地を限定した「エリア別採用」の募集要項の策

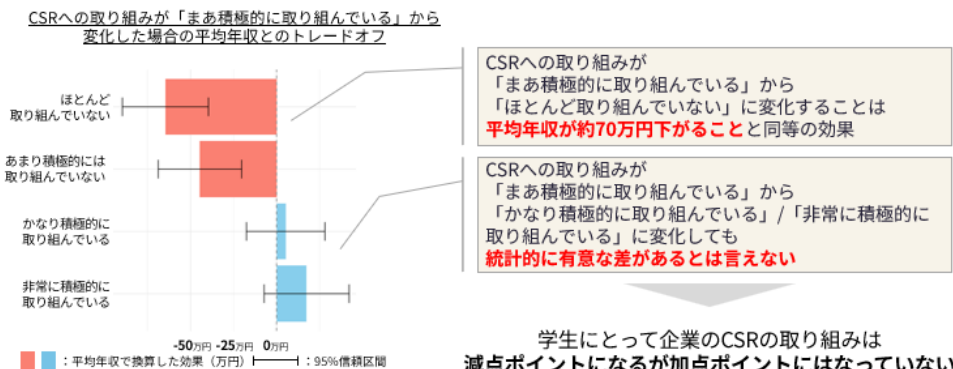
定などに役立てられると考えられます。



(図 1)

◆企業のCSRへの取り組みが不十分な場合は、学生からの減点ポイントになるが、積極的な取り組みは加点ポイントにはならない

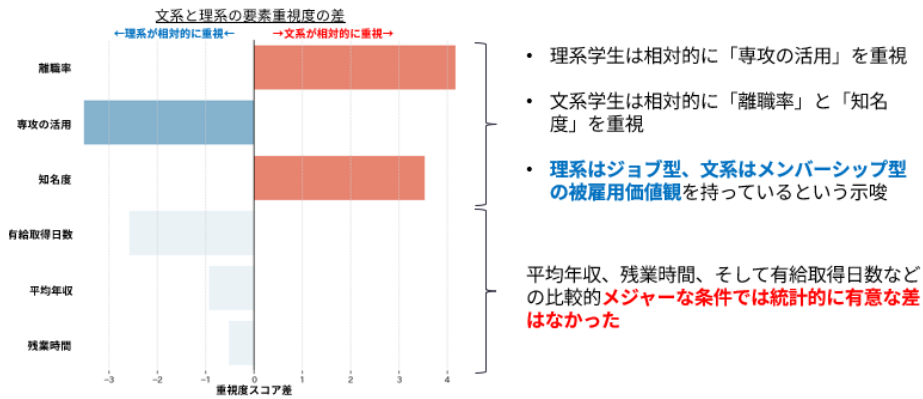
本調査の結果として、CSRの取り組みが「まあ積極的に取り組んでいる」から「ほとんど取り組んでいない」に変化することは、平均年収が約70万円下がることに同等の効果があることがわかりました。一方で、取り組みが「まあ積極的に取り組んでいる」から「かなり積極的に取り組んでいる」/「非常に積極的に取り組んでいる」に変化しても統計的に有意な差はありませんでした。



(図 2)

◆文系学生に比べ、理系学生はジョブ型雇用の価値観を有する傾向にある

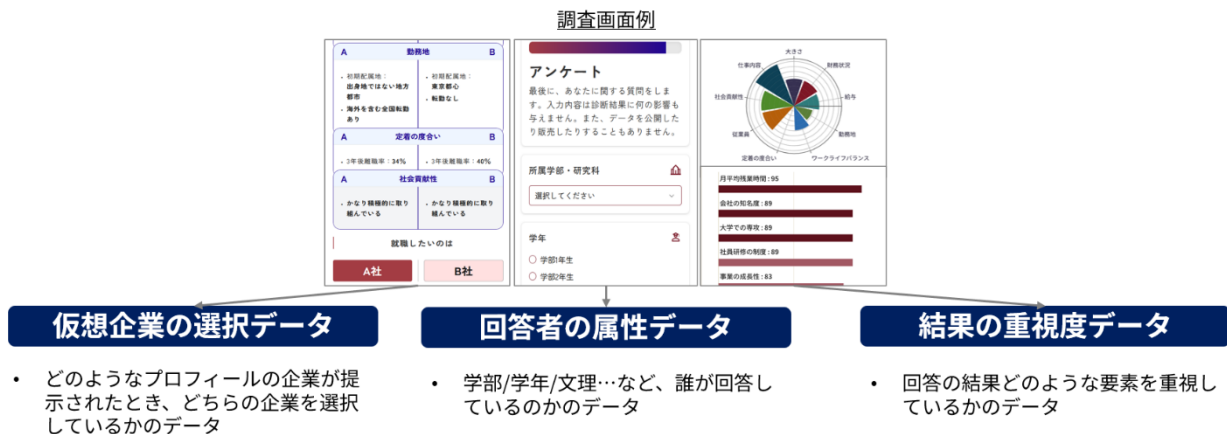
本調査では、企業プロフィールや採用条件の各項目に関して重要度スコアを計算し、文系学生、理系学生で比較を行いました。結果として、理系学生は相対的に「専攻の活用」を重視しており、離職率が高く知名度がなくとも、仕事の内容で職を選ぶ価値観がある傾向がみられました。このように、文系・理系や出身学部など、回答者のグループ別に重視度スコアを比較することで、特定のグループが持つ価値観の特徴をとらえることができます。



(図 3)

【VETA の手法で得られたデータ】

本調査では、仮想企業の選択データ（ランダムに提示された2つのプロフィールの企業が提示されたとき、どちらの企業を選択したかのデータ）、回答者の属性データ（学部/学年/文理など）、結果の重視度データ（回答の結果どのような要素を重視しているかのデータ）を収集しています。これらのデータを組み合わせることで、調査結果に示した企業の各要素の定量的な評価や、文系/理系など回答者の属性ごとの傾向の差の分析などが可能になります。さらに、実際の企業プロフィールや採用条件のデータと組み合わせることで、回答者それぞれの重視度にマッチした企業を推薦することも可能となります。



(図 4)

【今後の展望】

VETA 社は今後も Value Elicitation 法の人材・採用領域に向けた応用と知見の創出に取り組んでまいります。具体的には、学生や転職希望者の就職/転職価値観に関するデータを活用することで、人材採用におけるマッチング精度の向上や、企業の採用担当者、大学キャリアセンターや人材サービス企業の業務効率化・高付加価値化の支援などを提供する予定です。加えて、研究知見が生まれた政治学分野と近いポートマッチや、公共部門における Evidence-based Policy Making (EBPM)、慎重な意思決定が求められる不動産領域などでの VE 法の適用を進め、価値観の不一致にまつわるフリクションが解消される社会を目指してまいります。

【用語解説】

※ 1 Value Elicitation 法

VETA 社が提供する、コンジョイント分析を発展させ独自のアルゴリズムを組み合わせた調査分析手法です。コンジョイント分析は、各要素が意思決定にどれほどの影響を与えるのかを研究する際に有効な手法です。独自のアルゴリズムにより、この手法を①複雑な要因が絡む意思決定において、利用者はどの要素を重視して決定しているのか、②重視している要素を踏まえて導かれるマッチ対象は何かの2点のスコアを計算しフィードバックする技術に発展させています。

【VETA 株式会社 概要】



社会科学の先端知見を活かし、価値観の不一致にまつわるフリクションが解消される社会の実現に挑戦します。

設立：2025年4月30日

所在地：東京都新宿区西早稲田 1-22-3 VETA 株式会社

共同創業者： 代表取締役 CEO 原 健人

取締役 CSO 山本 鉄平

取締役 CKO 日野 愛郎

E-mail：info@veta.co.jp

URL：<https://www.veta.co.jp>

【発信元・本件に関するお問い合わせ】

VETA 株式会社 担当：下田

E-mail：info@veta.co.jp

URL：<https://www.veta.co.jp>

早稲田大学広報室

Email：koho@list.waseda.jp