

就職白書2020

－ 就職活動・採用活動の振り返り編－

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小林 大三）の研究機関・就職みらい研究所（所長：増本 全）は、『就職白書2020』として2020年卒の企業の採用活動および学生の就職活動の実態、2021年卒採用の見通しについてまとめており、就職活動・採用活動の振り返り編として一部を抜粋してご報告申し上げます。 ※追加項目や詳細分析を載せたレポートは、3月以降に発表予定です

サマリー

【企業：採用充足企業は半数を下回り、新卒採用における人数・労働時間・費用は増加】

2020年卒採用活動では、2019年12月時点で採用数の計画に対して充足した企業は45.7%と半数を下回り、2018年卒採用、2019年卒採用に引き続き厳しい採用状況となりました。(P3)

企業の「新卒採用活動に係る人数」「新卒採用活動に係る労働時間」「新卒採用活動に費やす総費用」について2019年卒採用との比較を見ると、いずれも増加傾向が見られます。また、内定出し人数も増加しています。「採用予定数を100」とした場合の「内定出し人数」の割合を、現行の採用スケジュールが開始された2017年卒採用と比較したところ、2017年卒の165.8から2020年卒では175.0に増加しています。(P4)

企業の採用活動時期を見ると、内々定・内定出し開始時期は2017年卒では6月に開始する企業が35.2%と突出していますが、2020年卒では4～6月がそれぞれ20%台前半と分散しています。(P5)

【学生：入社予定企業等が「就職活動開始当初からの第一志望群」が半数以上】

2020年卒学生の就職活動を見ると、2019年11月時点の就職先確定者は87.7%で、2019年卒と同水準となっています。入社予定企業等について就職活動開始当初からの第一志望群であるのは52.8%で、2019年卒同様に過半数を占めました。(P3)

就職活動を卒業年次前年の6月以前に開始する学生が、2017年卒と比較して増えています。(P5)

就職活動の開始と認識している活動として「インターンシップへの参加」と回答した学生は25.7%でした。(P6)

2020年卒学生のインターンシップ参加率は62.2%と2019年卒と比べ増加しています。(P8)

【企業：2021年卒採用のスケジュールは前倒し傾向】

2021年卒採用スケジュールの見通しは、企業の78.9%（未定を除く）が5月までに内々定出しを予定しており、2020年卒と比べ12.4ポイント増加しました。(P7)

東京2020オリンピック・パラリンピックが開催されることで、内々定出しを前倒す企業は25.9%でした。(P9)

近年、インターンシップ実施企業が増加していますが、その実施目的は、4年連続で「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」が最も高く87.6%でした。2019年調査からの増加幅の大きいものとして「入社意欲の高い学生を絞り込む」や「入社後の活躍や定着を促進する」があり、採用や入社後を意識してインターンシップを実施する企業が増えています。(P8)

2021年卒の採用方法や形態については、20項目中17項目で実施予定が増加。企業は、さまざまな採用方法、採用ターゲット、採用時期で採用活動に取り組む動きが見られます。(P10)

調査概要

【企業調査】

■大学生・大学院生の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する

調査方法：郵送調査

調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業

2020年卒－4853社、2019年卒－8422社、2018年卒－8314社、2017年卒－8501社

調査期間：2020年卒－2019年12月5日～2020年1月14日

2019年卒－2018年12月19日～2019年1月28日

2018年卒－2017年12月18日～2018年1月22日

2017年卒－2016年12月18日～2017年1月25日

回収社数：2020年卒－1256社（回収率25.9%）、2019年卒－1673社（回収率19.9%）

2018年卒－1493社（回収率18.0%）、2017年卒－1637社（回収率19.3%）

※過去の調査データについては、別途聴取していたデータを統合して再集計を行った。

そのため『就職白書2019』以前に掲載したサンプル数、数値とは異なる

【学生調査】

■大学生・大学院生の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する

調査方法：インターネット調査

調査協力：株式会社クロス・マーケティング（2018～2020年卒）、株式会社インテージ（2017年卒）

調査対象：調査協力会社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間企業等を対象に就職活動を行った

全国の大学4年生・大学院2年生の男女

調査期間：2020年卒－2019年11月29日～2019年12月16日

2019年卒－2018年12月28日～2019年1月21日

2018年卒－2017年12月15日～2018年1月15日

2017年卒－2016年12月26日～2017年1月17日

集計対象：2020年卒－1904人、2019年卒－2030人、2018年卒－1825人、2017年卒－2295人

《集計方法について》

- ・大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、文部科学省「学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行った。大学生と大学院生を合わせた学生全体については、大学生と大学院生の構成比に関して、同様のウェイトバック集計を行ったため、大学生と大学院生の合計値が、学生全体の値と一致しない場合がある。

《調査結果を見る際の注意点》

- ・%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
- ・図表の一部で、今回調査と過去調査のポイント差をカッコ内に記載した。
例：54.1% (-16.9) の場合、16.9ポイント減少
- ・データは無回答サンプルを除いて集計している。
- ・企業は従業員規模の無回答企業があるため、従業員規模別の計と全体は一致しない。

《その他》

- ・2020年卒業や2019年卒業を「2020年卒」「2019年卒」と表記。
- ・インターンシップは卒年を問わず実施することがあるため、『卒年』ではなく『年度』で表記。

1) 採用計画に対する充足状況（企業）、進路確定状況、入社予定企業等への当初志望度（学生）

企業の厳しい採用状況は継続。採用予定数を充足した企業は半数を下回る

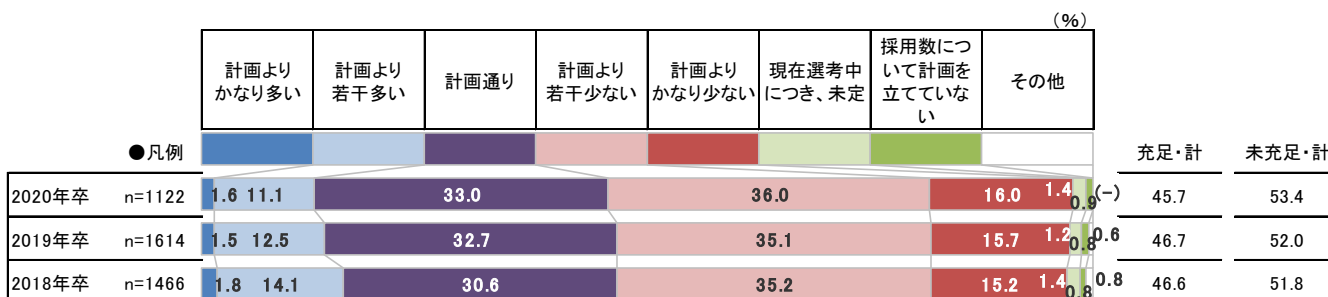
企業の2019年12月時点における採用数の計画に対する充足状況を見ると、「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」を合わせた「充足・計」は45.7%と半数を下回った。

学生の2019年11月時点における進路確定状況は、「民間企業に就職する」「民間企業以外（公務員、教員、その他団体職員など）に就職する」を合わせた就職先確定者（就職・計）が、87.7%と2019年卒と同水準。

入社予定企業等について就職活動開始当初からの志望度は、「当初からの第一志望群」が52.8%で過半数を占める。

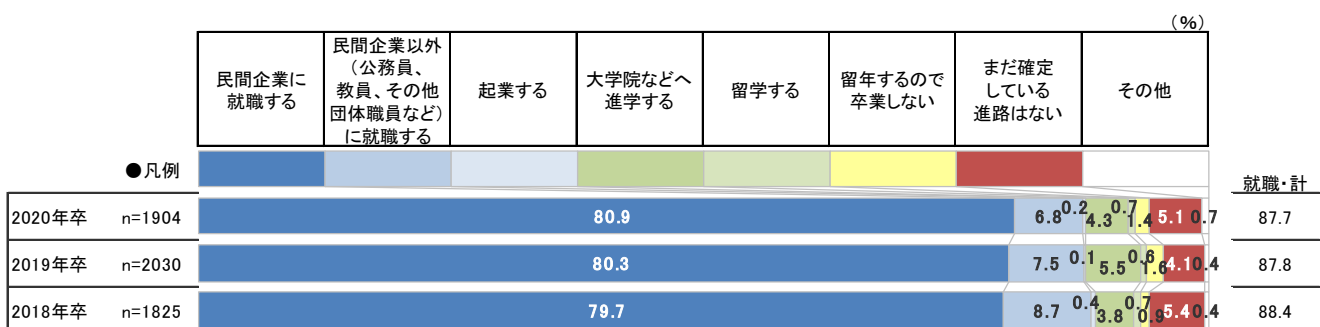
企業

■新卒採用の採用数の計画に対する充足状況 [12月時点]（該当卒年の採用実施企業／単一回答）



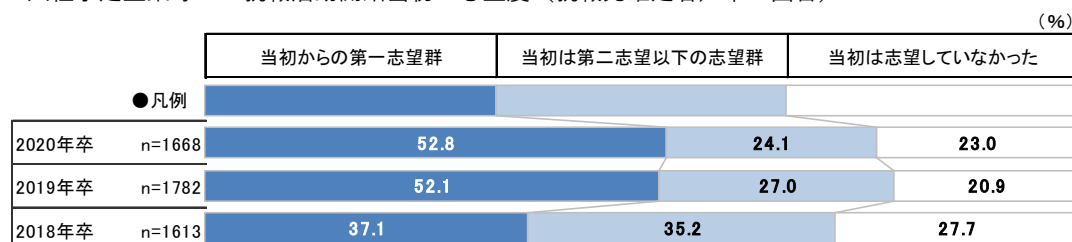
学生

■就職活動を行った学生の進路の確定状況 [11月時点]（学生全体／単一回答）



※2018年卒、2019年卒は12月時点で調査

■入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度（就職先確定者／単一回答）



2) 新卒採用活動における人数・労働時間・総費用、採用予定から内定までの状況（企業）

新卒採用活動における人数・労働時間・総費用は2019年卒採用と比べ増加傾向

「新卒採用活動に係る人数」「新卒採用活動に係る労働時間」「新卒採用活動に費やす総費用」について2019年卒採用と比べた増減は、「人数」「労働時間」「総費用」のいずれも「同じ」の割合が最も高かった。

「人数」「労働時間」「総費用」の全てで「増えた」が「減った」を上回っており、その差は「人数」で7.9ポイント、「労働時間」で30.8ポイント、「総費用」で27.7ポイントだった。

「採用予定数を100」とした場合の「内定出し人数」「内定辞退人数」「内定数」の割合では、「内定出し人数」は2020年卒で175.0と2017年卒の165.8から増加している。

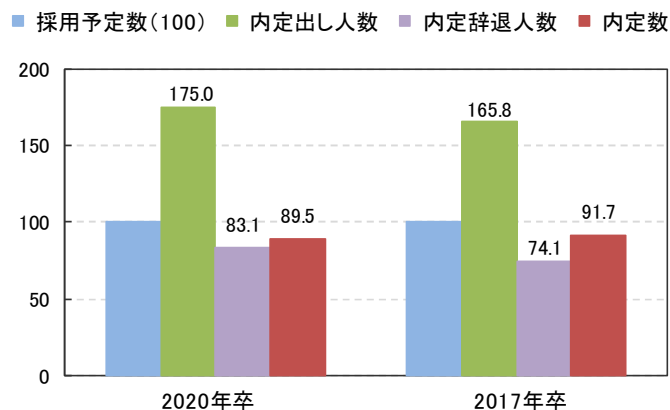
企業

■新卒採用活動における人数・労働時間・総費用（2020年卒採用実施企業／単一回答）

| | | （％） | | | 増えたー減った （ポイント） |
|---------------|--------|------|------|-----|-------------------|
| | | 増えた | 同じ | 減った | |
| ●凡例 | | | | | |
| 新卒採用活動に係る人数 | n=1077 | 16.1 | 75.8 | 8.2 | 7.9 |
| 新卒採用活動に係る労働時間 | n=1075 | 37.4 | 56.0 | 6.6 | 30.8 |
| 新卒採用活動に費やす総費用 | n=1074 | 36.1 | 55.4 | 8.5 | 27.7 |

企業

■「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および内定辞退人数、内定数の割合（採用予定数から内定数まで全回答企業／実数回答）



3) 採用活動スケジュール（企業）、就職活動スケジュール、実質就職活動期間（学生）

2017年卒と比べ面接開始のピークは1カ月前倒れ、内々定出し開始時期は分散

面接開始時期は、現行の採用スケジュールが開始された2017年卒では「4月」が28.7%と最も高かったが、2020年卒では「3月」が31.8%と、ピークが1カ月前倒しとなっている。

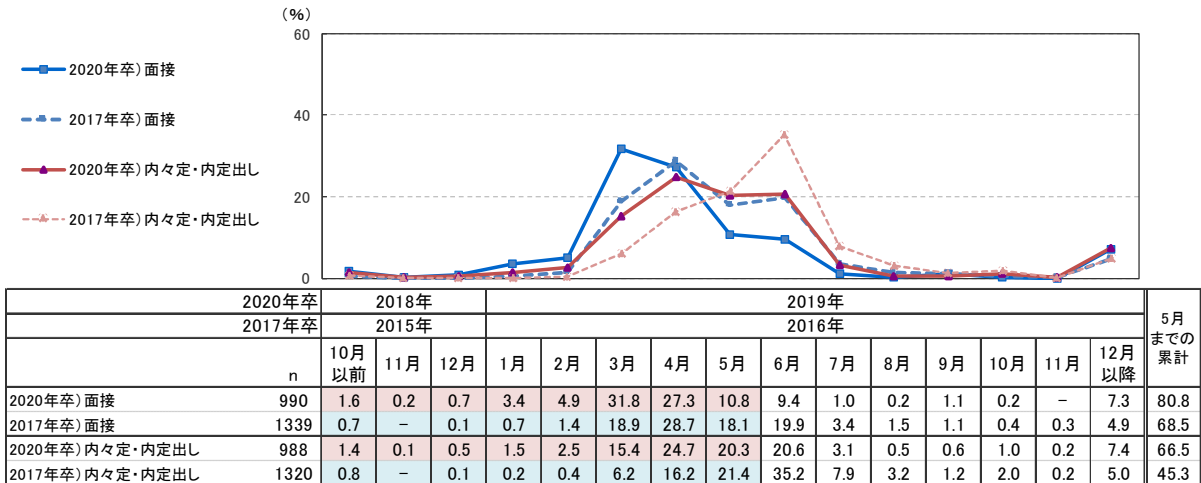
内々定・内定出し開始時期は、2017年卒では「6月」が35.2%と突出しているが、2020年卒では「4月」24.7%、「5月」20.3%、「6月」20.6%と開始時期が分散している。

学生の就職活動の開始時期を見ると、卒業年次前年の「6月以前」が2020年卒では17.9%、2017年卒では6.4%と、2017年卒と比べ前倒し傾向となっている。

学生の実質的な就職活動期間は、平均6.38カ月であった。

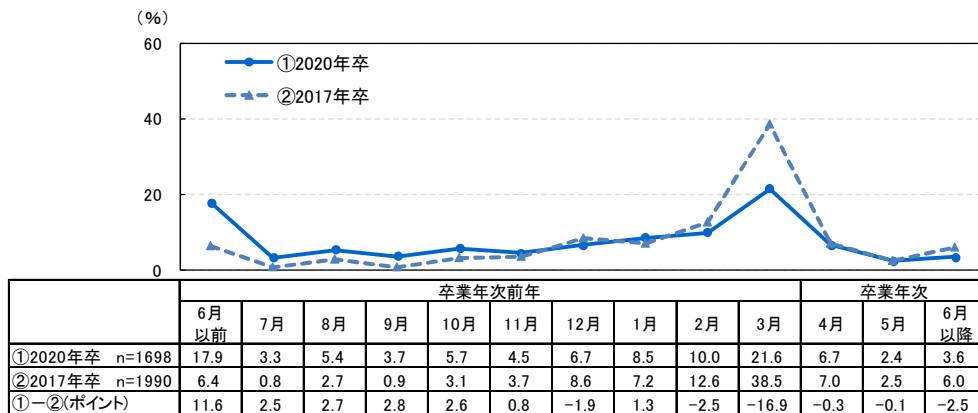
企業

■採用活動プロセスの開始時期（実績）（該当卒年の採用実施企業／それぞれ実数回答）



学生

■就職活動の開始時期（就職活動終了者／単一回答）



■就職活動期間中の平均実質活動期間（就職活動終了者／実数回答）

| | | (カ月) | |
|--------|--------|-----------|--|
| | 2020年卒 | (2019年卒差) | |
| n=1698 | 6.38 | (0.16) | |

4) 就職活動の開始と認識している活動、インターンシップに初めて参加した時期（学生）

「インターンシップへの参加」を就職活動の開始と認識している学生は25.7%。 インターンシップに初めて参加した時期は早まっている

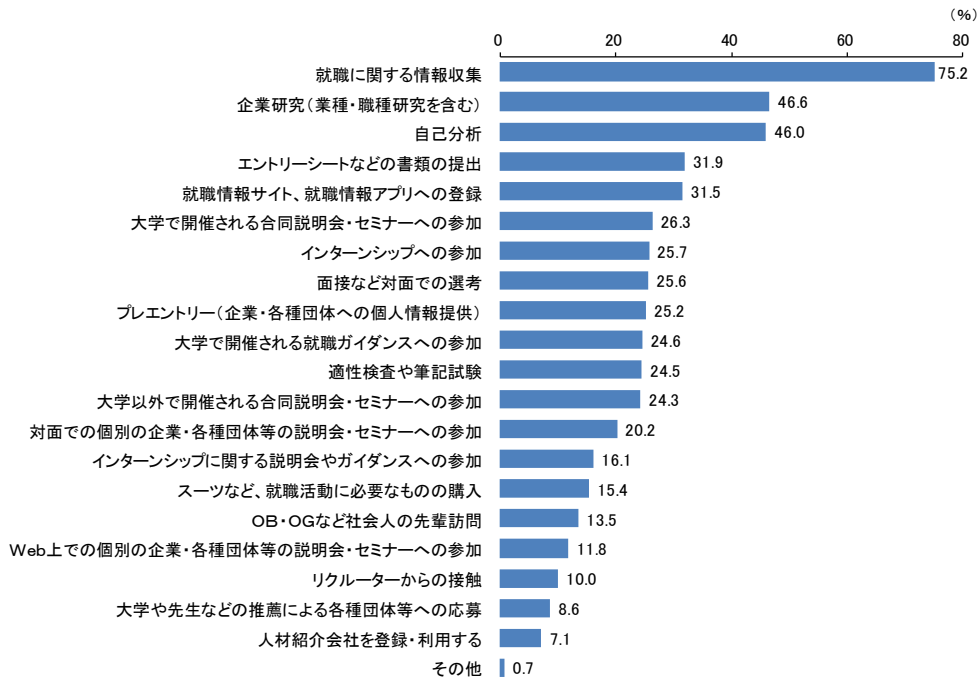
学生の就職活動の開始と認識している活動は、「就職に関する情報収集」が75.2%と最も高い。また、「インターンシップへの参加」を就職活動の開始と認識しているのは25.7%であった。

インターンシップに初めて参加した時期を2017年卒と比較すると、両卒年ともに「大学3年8月」が最も高いが、2017年卒の34.3%から2020年卒の24.2%と、10.1ポイント減少している。

2020年卒では、次いで「大学3年4月」が高く12.1%と、2017年卒の0.9%から11.2ポイント増加している。

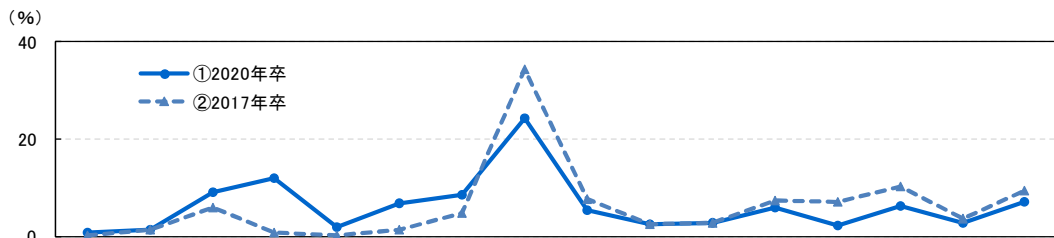
学生

■就職活動の開始と認識している活動（学生全体／複数回答）



※個別の企業・各種団体等の説明会・セミナー参加（対面・Web）は選択肢を簡略して表示

■インターンシップに初めて参加した時期（大学生のみ_インターンシップ参加者／単一回答）



| | 大学 入学前 | 大学 1年 | 大学 2年 | 大学 3年 4月 | 大学 3年 5月 | 大学 3年 6月 | 大学 3年 7月 | 大学 3年 8月 | 大学 3年 9月 | 大学 3年 10月 | 大学 3年 11月 | 大学 3年 12月 | 大学 3年 1月 | 大学 3年 2月 | 大学 3年 3月 | 大学 3年 4月 以降 |
|---------------|-----------|----------|----------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------------|
| ①2020年卒 n=959 | 0.8 | 1.5 | 9.1 | 12.1 | 1.9 | 6.8 | 8.6 | 24.2 | 5.3 | 2.5 | 2.7 | 5.9 | 2.3 | 6.3 | 2.9 | 7.2 |
| ②2017年卒 n=859 | 0.2 | 1.4 | 6.0 | 0.9 | 0.3 | 1.4 | 4.8 | 34.3 | 7.7 | 2.5 | 2.9 | 7.5 | 7.1 | 10.3 | 3.6 | 9.3 |
| ①-②(ポイント) | 0.6 | 0.1 | 3.1 | 11.2 | 1.6 | 5.4 | 3.8 | -10.1 | -2.4 | 0.0 | -0.2 | -1.6 | -4.8 | -4.0 | -0.7 | -2.1 |

5) 2021年卒採用のスケジュールの見通し (企業)

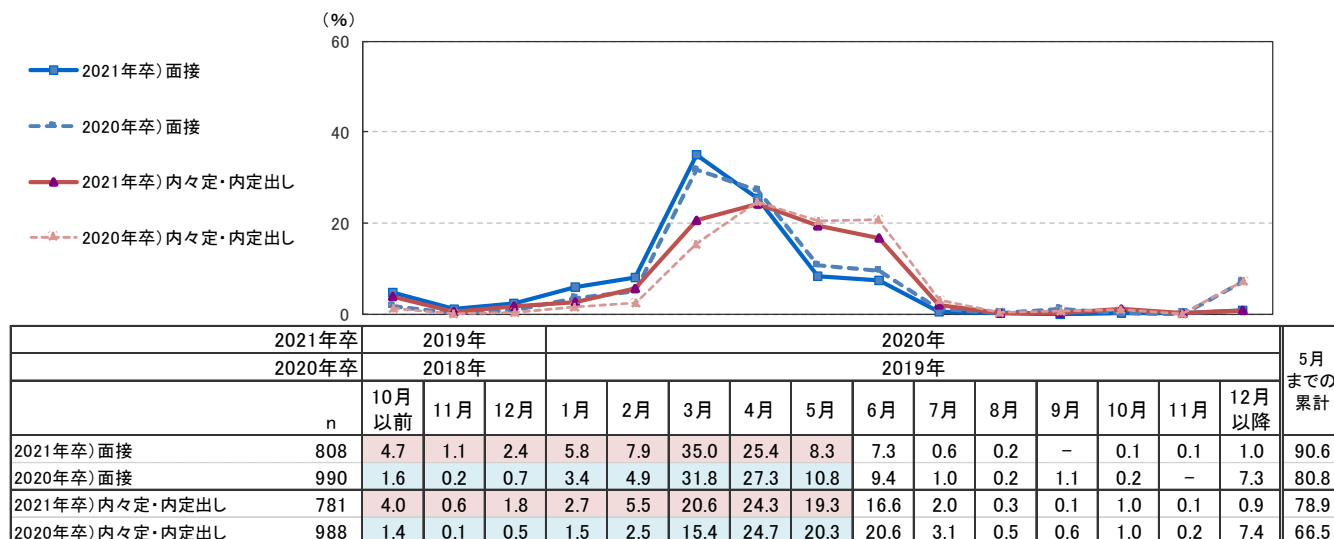
2021年卒の内々定出し開始予定は、「5月までの累計」で2020年卒実績と比べ12.4ポイント増加

2021年卒の面接開始時期の予定は、「3月」が35.0%と2020年卒と同様最も高い。「5月までの累計」で見ると、2021年卒は90.6%と、2020年卒と比べ9.8ポイント増加している。

2021年卒の内々定・内定出し開始時期については、「4月」が24.3%と2020年卒同様に最も高い。また、次いで「3月」が高く20.6%で、2020年卒から5.2ポイント増加している。「5月までの累計」では78.9%と2020年卒と比べ12.4ポイント増加している。

企業

■採用活動プロセスの開始時期 2021年卒 (予定)、2020年卒 (実績)
(2021年卒：新卒採用実施または実施予定企業、2020年卒：2020年卒採用実施企業／それぞれ実数回答)



※2021年卒予定のグラフは「未定」回答を除いた集計にて作成
「未定」回答企業の割合：「面接」22.8%、「内々定・内定出し」25.8%

6) インターンシップ実施目的、実施状況（企業）、インターンシップ参加状況（学生）

採用活動や学生の入社後を意識してインターンシップを行う企業が増加

企業のインターンシップの実施目的は「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」が87.6%と最も高い。「入社意欲の高い学生を絞り込む」は51.5%と2019年調査と比べ4.7ポイント増加、「入社後の活躍や定着を促進する」は27.6%と5.5ポイント増加し、他の項目に比べ増加幅が大きい。

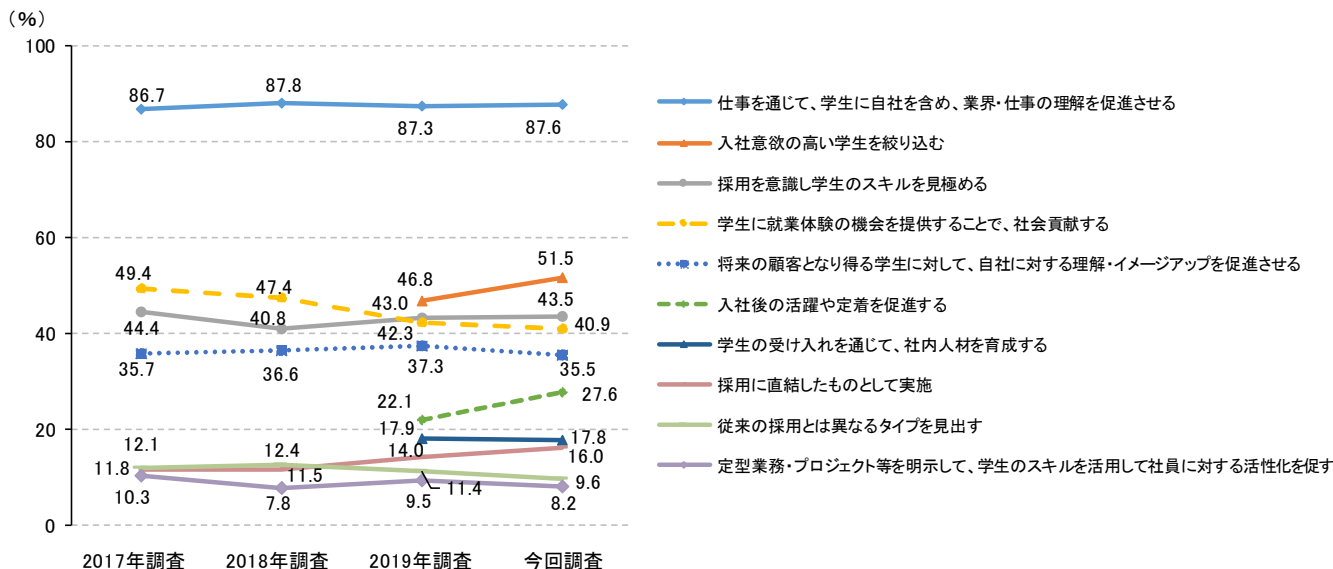
2019年度にインターンシップを実施（予定含む）した企業は95.0%。2020年度実施予定は94.8%で2019年度と同水準になっている。

インターンシップに参加した2020年卒の学生は62.2%で、2019年卒と比べ6.3ポイント増加した。

企業

■ インターンシップの実施目的（インターンシップ実施企業 [実施予定を含む] / 複数回答）

※「その他」「特に目的はない」は割愛



企業

■ インターンシップ実施（予定）状況

（過去インターンシップ実施企業 / 単一回答）

| | | （%） | |
|------------|-------|------|------|
| | | 実施 | 未実施 |
| ● 凡例 | | | |
| 2020年度（予定） | n=975 | 94.8 | 5.2 |
| 2019年度 | n=983 | 95.0 | 5.0 |
| 2018年度 | n=984 | 89.4 | 10.6 |

学生

■ インターンシップへの参加状況

（学生全体 / 単一回答）

| | | （%） | |
|--------|--------|------|---------|
| | | 参加した | 参加しなかった |
| ● 凡例 | | | |
| 2020年卒 | n=1904 | 62.2 | 37.8 |
| 2019年卒 | n=2030 | 55.9 | 44.1 |
| 2018年卒 | n=1825 | 55.2 | 44.8 |

7) 東京2020オリンピック・パラリンピックによる採用活動およびインターンシップへの影響（企業）

東京2020オリンピック・パラリンピックによる影響で内々定出し開始を4社に1社が前倒す予定

東京2020オリンピック・パラリンピックによる2021年卒採用活動および2020年度インターンシップ（主に2022年卒向け）への影響について聞いた。

「採用選考開始時期」「内々定出し開始時期」ともに「同じ」企業は過半数を占め、「採用選考開始時期」を「前倒す」企業は26.7%、「内々定出し開始時期」を「前倒す」企業は25.9%となった。

インターンシップへの影響は、「実施時期」「実施会場」「実施回数」について「同じ」が最も多く、次いで「検討中（わからない）」が多い。東京2020オリンピック・パラリンピック開催期間中のインターンシップ実施については、「検討中（わからない）」が56.9%で、半数を超えている。

企業

■東京2020オリンピック・パラリンピックの2021年卒採用活動への影響 （新卒採用実施または実施予定企業／それぞれ単一回答）

| | | □ 採用選考開始時期 (%) | | | |
|-------|--------|----------------|----|------|----------------|
| | | 前倒す | 同じ | 後ろ倒す | 検討中 (わからない) |
| ●凡例 | | | | | |
| 全体 | n=1090 | 26.7 | | 55.6 | 0.7 17.0 |
| 関東 | n=481 | 32.4 | | 48.4 | 0.8 18.3 |
| 中部 | n=210 | 21.9 | | 57.6 | (-) 20.5 |
| 近畿 | n=160 | 28.8 | | 58.8 | 1.9 10.6 |
| その他地域 | n=239 | 18.0 | | 66.1 | 0.4 15.5 |

| | | □ 内々定出し開始時期 (%) | | | |
|-------|--------|-----------------|----|------|----------------|
| | | 前倒す | 同じ | 後ろ倒す | 検討中 (わからない) |
| ●凡例 | | | | | |
| 全体 | n=1085 | 25.9 | | 54.2 | 0.8 19.1 |
| 関東 | n=478 | 30.8 | | 47.7 | 0.2 21.3 |
| 中部 | n=209 | 21.5 | | 56.5 | 0.5 21.5 |
| 近畿 | n=160 | 26.3 | | 59.4 | 2.5 11.9 |
| その他地域 | n=238 | 19.7 | | 61.8 | 1.3 17.2 |

■東京2020オリンピック・パラリンピックの2020年度インターンシップ（主に2022年卒向け）への影響 （2019年度インターンシップ実施および2020年度実施予定企業／それぞれ単一回答）

| | | □ 実施時期 (%) | | | |
|-------|-------|------------|----|------|----------------|
| | | 前倒す | 同じ | 後ろ倒す | 検討中 (わからない) |
| ●凡例 | | | | | |
| 全体 | n=880 | 10.3 | | 53.5 | 1.8 34.3 |
| 関東 | n=392 | 13.0 | | 42.6 | 1.8 42.6 |
| 中部 | n=171 | 7.0 | | 58.5 | 1.2 33.3 |
| 近畿 | n=124 | 9.7 | | 62.1 | 2.4 25.8 |
| その他地域 | n=193 | 8.3 | | 65.8 | 2.1 23.8 |

| | | □ 実施会場 (%) | | |
|-------|-------|------------|----|----------------|
| | | 変更する | 同じ | 検討中 (わからない) |
| ●凡例 | | | | |
| 全体 | n=862 | 3.6 | | 67.1 29.4 |
| 関東 | n=386 | 3.9 | | 59.1 37.0 |
| 中部 | n=168 | 3.6 | | 70.8 25.6 |
| 近畿 | n=122 | 1.6 | | 77.9 20.5 |
| その他地域 | n=186 | 4.3 | | 73.1 22.6 |

| | | □ 実施回数 (%) | | | |
|-------|-------|------------|----|------|----------------|
| | | 増やす | 同じ | 減らす | 検討中 (わからない) |
| ●凡例 | | | | | |
| 全体 | n=878 | 14.7 | | 49.7 | 1.6 34.1 |
| 関東 | n=392 | 16.3 | | 40.3 | 1.5 41.8 |
| 中部 | n=171 | 12.3 | | 53.8 | 2.3 31.6 |
| 近畿 | n=124 | 14.5 | | 58.1 | 0.8 26.6 |
| その他地域 | n=191 | 13.6 | | 59.7 | 1.6 25.1 |

| | | □ 開催期間中の実施 (%) | | |
|-------|-------|----------------|--------|----------------|
| | | 実施する | 実施を控える | 検討中 (わからない) |
| ●凡例 | | | | |
| 全体 | n=865 | 22.8 | | 20.3 56.9 |
| 関東 | n=386 | 14.5 | | 24.1 61.4 |
| 中部 | n=168 | 25.6 | | 14.9 59.5 |
| 近畿 | n=122 | 26.2 | | 23.0 50.8 |
| その他地域 | n=189 | 34.9 | | 15.9 49.2 |

8) 2021年卒採用の方法・形態（企業）

企業はさまざまな方法やターゲット、時期などで2021年卒採用に取り組む見通し

2021年卒の採用方法や形態の実施見通しについて、20項目のうち17項目で実施予定が増加しており、企業はさまざまな採用方法や採用ターゲット、採用時期などで採用活動に取り組む動きが見られる。

採用ターゲットに注目すると、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」が38.6%で2020年卒実績から14.1ポイントの増加となっており、増加幅が最も大きい。

企業

■2021年卒採用の方法・形態（新卒採用実施または実施予定企業／それぞれ単一回答）

※2021年卒については、各採用方法・形態について「実施する予定／実施しない予定／未定」を単一回答で聴取し、ここでは「実施する予定」のみ掲載

※2020年卒については、全項目を複数回答にて聴取したもの

※選択肢20項目を①採用方法、②採用ターゲット、③採用時期にカテゴリ化

※網掛けは「全体」で2020年卒から増加した項目

(%)

| | 全体 (2020年卒差) | 従業員規模別 | | | | |
|-----------|-------------------------|--------------|--------------|----------------|--------------|--------------|
| | | 300人 未満 | 300～ 999人 | 1000～ 4999人 | 5000人 以上 | |
| ① 採用方法 | 職種別採用 | 54.1 (-16.9) | 55.6 (-22.3) | 57.8 (-13.5) | 53.6 (-12.4) | 39.3 (-17.8) |
| | 部門別採用 | 18.1 (1.8) | 19.2 (2.7) | 19.5 (1.0) | 19.6 (2.9) | 14.3 (0.0) |
| | コース別採用 | 21.0 (1.9) | 15.9 (1.9) | 22.1 (1.4) | 22.2 (2.0) | 28.8 (3.8) |
| | 地域限定社員の採用 | 20.2 (3.6) | 13.1 (2.6) | 16.7 (3.6) | 29.4 (5.3) | 35.1 (1.2) |
| | 新卒の契約社員の採用 | 1.6 (-0.6) | 1.0 (-0.4) | 1.2 (-1.7) | 3.8 (2.3) | - (-1.8) |
| | 新卒の紹介予定派遣採用 | 0.7 (-0.1) | 0.5 (0.5) | 0.8 (-0.5) | 0.6 (0.1) | - (-) |
| | 職務限定型の採用 | 4.1 (0.3) | 3.0 (-0.5) | 4.5 (0.7) | 7.0 (2.6) | 2.0 (-3.4) |
| | 新卒の人材紹介会社を介しての採用 | 18.1 (1.8) | 15.5 (3.2) | 15.6 (1.6) | 25.1 (1.0) | 15.7 (-2.2) |
| | リファラル採用 | 23.6 (8.4) | 14.3 (4.1) | 23.9 (8.0) | 32.4 (14.2) | 34.5 (9.5) |
| | 初任給格差をつけた採用 | 10.8 (3.1) | 5.8 (2.3) | 10.9 (2.0) | 17.1 (5.8) | 10.0 (1.1) |
| ② 採用ターゲット | 採用直結と明示したインターンシップからの採用 | 17.0 (8.8) | 14.9 (10.0) | 16.2 (8.2) | 25.0 (10.7) | 13.7 (3.0) |
| | アルバイト等からの社員登用による採用 | 12.1 (2.5) | 6.8 (2.6) | 11.4 (4.7) | 16.0 (1.2) | 23.5 (0.3) |
| | 日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用 | 26.5 (5.6) | 10.1 (3.8) | 20.9 (4.3) | 44.7 (8.2) | 46.4 (-7.2) |
| | 海外の大学・大学院を卒業する外国人学生の採用 | 10.2 (3.8) | 5.4 (2.2) | 8.1 (3.0) | 15.8 (5.9) | 14.3 (7.2) |
| | 海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用 | 14.9 (8.7) | 8.3 (5.5) | 12.8 (8.0) | 20.7 (12.3) | 31.4 (15.3) |
| ③ 採用時期 | 大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用 | 38.6 (14.1) | 32.3 (14.4) | 33.5 (12.8) | 48.3 (17.3) | 53.7 (7.3) |
| | 通年採用 | 25.1 (7.6) | 30.9 (7.7) | 20.2 (6.5) | 22.8 (10.5) | 30.2 (1.6) |
| | 夏採用 | 23.5 (4.0) | 21.2 (3.3) | 24.4 (4.0) | 23.9 (4.2) | 24.0 (0.8) |
| | 秋採用 | 20.2 (2.8) | 17.7 (1.6) | 18.8 (3.5) | 23.0 (2.8) | 27.5 (2.5) |
| | 通年入社での採用 | 8.4 (2.8) | 13.7 (4.9) | 5.3 (2.4) | 7.0 (3.1) | 10.2 (-2.3) |

※リファラル採用：社員などからの紹介を通じた採用

※「その他」は割愛